

I 00143 Roma  
Via di Vigna Murata 605  
Tel: (0039) 06518601  
Fax: (0039) 065041181  
URL: www.ingv.it  
email: info@ingv.it



**Istituto Nazionale di  
Geofisica e Vulcanologia**

**Istituto Nazionale di Geofisica  
e Vulcanologia  
AOO Roma  
Protocollo Generale - U  
N. 0004840  
Roma, 02/05/2011**



ALBI Ufficiali INGV

Pc Sezioni e sedi distaccate  
Personale dipendente  
Uffici interessati  
Il.ss.

Oggetto: Pubblicità atti

A norma di quanto previsto dagli artt. 5 e 8 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'INGV, si trasmettono le copie delle Delibere o Decreti allegate, con preghiera di affiggerli all'Albo ufficiale della Sezione/sede distaccata per almeno 15 gg. (ovvero diverso termine se indicato nel provvedimento) e di notificarli ai dipendenti interessati della propria sezione.

Delibera n 4.1.1.11/A Allegato A al verbale n.1/2011 ~~Ad~~ozione del codice di condotta

Il Direttore Generale  
(Dott. Tullio PEPE)



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Delibera n. 4.1.1.11/A  
Allegato A al Verbale n. 1.2011  
Oggetto: adozione del Codice di condotta.

## IL CONSIGLIO DIRETTIVO

- Vista la Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n. 92/131/CEE;
- visto l'art. 26 del CCNL EPR 2002 - 2005;
- sentito il Comitato per le Pari Opportunità dell'Istituto;
- sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative;
- su proposta del Presidente,

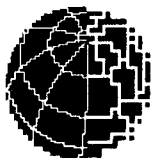
## DELIBERA

E' approvato il Codice di condotta nel testo unito alla presente Delibera del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Roma, 31/3/2011

Il Segretario  
(Dott. Tullio PEPE)

IL PRESIDENTE  
(Prof. Enzo BOSCHI)



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

## Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie sessuali e morali dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

### Introduzione

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV), richiamandosi alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n. 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, ripresa dall'art. 26 del CCNL-EPR 2002-05, garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano in Istituto un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce inoltre il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori e le studentesse o gli studenti che svolgano attività di formazione presso l'Istituto.

### Art. 1 Finalità

Il presente Codice si prefigge l'obiettivo di 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.

### Art. 2 Ambito di applicazione

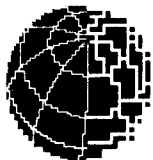
Il presente codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INGV.

### Art. 3 Doveri di collaborazione

1. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali e morali, 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.

### Art. 4 Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso



che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

3. Sono esempi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico negli ambienti dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici volontari indesiderati e inopportuni, o fastidiosi quali pizzicotti, pacche, carezze, ecc.;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi; sguardi insistenti e gesti alludenti al rapporto sessuale; discorsi a doppio senso a sfondo sessuale; allusioni alla vita privata sessuale;
- h) comportamenti e osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso.

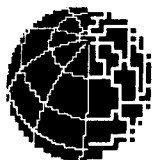
## **Art. 5 Definizione di molestia morale**

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su condizioni familiari, problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1;
- b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

## **Art. 6 Procedure**

Quando si verifichi un atto o un comportamento, ivi comprese le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi alla/ al Consigliera/ e 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.

## **Art. 7 Consigliere di Fiducia**

1. La/Il Consigliera/e di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. Persona esterna all'Istituto è scelta tra coloro che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; a parità di competenze è preferibilmente una donna, tenuto conto della maggiore incidenza di episodi di molestia su soggetti femminili, come dedotto da statistiche nazionali. Tenendo conto che il personale operante nelle strutture dell'INGV è distribuito su più sedi del territorio nazionale, è prevista la possibilità di avere più di una Consigliera di Fiducia. La/le Consigliere sono nominate dal Presidente dell'INGV, su proposta del Comitato Pari Opportunità. Dura/durano in carica tre anni e la nomina può essere rinnovata.

2. L'Istituto fornisce alla Consigliera di Fiducia adeguati mezzi e risorse umane per adempiere alle proprie funzioni. La Consigliera di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui ai successivi art. 8 e 9, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione e può avvalersi di consulenti interni o esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.).

3. La Consigliera di Fiducia è tenuta a informare la persona lesa delle forme di tutela giurisdizionale di cui può avvalersi nelle competenti sedi giudiziarie.

4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, la Consigliera di Fiducia presenta una relazione al Presidente dell'Istituto e al Comitato Pari Opportunità sulla casistica eventualmente riscontrata.

## **Art. 8 Procedura informale**

1. La Consigliera di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso per porre fine ai comportamenti indesiderati.

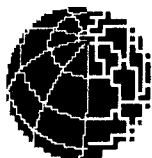
2. La Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato le molestie.

3. 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 molesti;

c) acquisire eventuali testimonianze e accedere a 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 60 giorni.

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

## **Art. 9 Procedura formale**

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera ("Procedura informale") ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, questi potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera alla/al Responsabile della struttura che è tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sia la/il responsabile della struttura di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

3. La procedura formale ha inizio con la denuncia formale del comportamento lesivo alla/al Responsabile della struttura in cui la persona oggetto del comportamento lavora, con l'assistenza della Consigliera di fiducia.

4. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

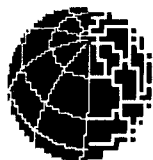
5. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.

6. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio

competente per i procedimenti disciplinari a norma del vigente CCNL, potrà, ove opportuno, ascoltare la Consigliera di fiducia come persona informata dei fatti.

7. L'Istituto, anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino le molestie nei suoi confronti.

8. In tali casi, anche su richiesta dell'una o dell'altra parte, nel rispetto dei principi della Legge 125/91, l'Istituto si riserva, ove opportuno al fine di ristabilire un clima sereno, di adottare eventuali provvedimenti di trasferimento temporaneo, avendo cura che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

9. Nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata, l'Istituto adotta le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autore dei fatti lesivi, previo suo espresso parere favorevole.

## **Art. 10 Personale non dipendente**

1. Quando la denuncia indichi come autrice/autore dell'atto o del comportamento lesivo personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, l'Istituto la trasmette tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.

2. Nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare di cui al comma 1 si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'Istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

## **Art. 11 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.

## **Art. 12 Formazione e informazione**

L'Istituto si impegna a:

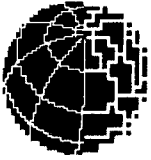
- garantire la massima diffusione del presente codice, anche attraverso l'affissione all'Albo e la pubblicazione sul sito web dell'Istituto [www.ingv.it](http://www.ingv.it);
- rendere noti nome, luogo e orari di reperibilità, numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della Consigliera di Fiducia;
- predisporre interventi formativi e informativi rispetto alle problematiche di cui al presente codice, tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone e con il fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie.

## **Art. 13 Entrata in vigore**

Il presente Codice entra in vigore dal giorno successivo alla data di pubblicazione della Delibera del Consiglio direttivo con la quale esso viene adottato.

## **Art. 14 Modifiche al Codice**

1. Il Comitato Pari Opportunità provvede alle eventuali modifiche del presente Codice anche in funzione dell'aggiornamento della normativa nazionale e



# Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

europea.

2. Il Consiglio direttivo delibera le modifiche individuate dal Comitato Pari Opportunità.