



CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO NAZIONALE PER LA SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI – INSTM

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 1

Principi Generali

Il Consorzio Interuniversitario Nazionale per la Scienza e Tecnologia dei Materiali – INSTM, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, si prefigge l'obiettivo di garantire un ambiente sereno nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Il Consorzio si impegna altresì a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno del Consorzio.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente codice di condotta si applica a tutte le persone che operano in ambito INSTM a qualsiasi titolo, nello specifico:

- a. al personale dipendente del Consorzio;
- b. a collaboratori e collaboratrici, consulenti, borsisti e borsiste, soggetti prestatori d'opera occasionale del Consorzio;
- c. ai e alle componenti degli Organi di Governo e Controllo del Consorzio (Direttore/trice, Presidente, Giunta, Consiglio Direttivo, Consiglio Scientifico, Collegio dei Revisori dei Conti), qualora le azioni lesive della dignità della persona si verificano nell'esercizio delle loro funzioni per il Consorzio e/o presso le sedi del Consorzio;
- d. al personale collaboratore associato e personale esterno collegato, ai sensi dell'art.14 dello statuto INSTM, partecipante ad attività e iniziative direttamente gestite o promosse dal Consorzio (tra i quali si citano, a titolo di esempio non esaustivo, convegni, scuole, progetti di ricerca, attività di trasferimento tecnologico).

Art. 3

Definizioni

1. *Mobbing*: per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore o dalla datrice di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale aventi connotazioni aggressive denigratorie o vessatorie tali da comportare

un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del e della dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo/a dallo stesso contesto di lavoro.

2. *Molestia sessuale*: si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul genere che offenda la dignità della persona nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. Le molestie sessuali violano il principio della parità di genere e il rispetto della persona.

3. *Molestia morale e psicologica*: si definisce molestia morale e psicologica ogni comportamento ostile, diretto contro una persona, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale/psicologica altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche. Rientrano nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e/o danni alla professionalità della persona.

Art. 4

Dovere di collaborazione

1. Tutti e tutte coloro cui si applica il presente Codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui siano testimoni di mobbing, o di molestie sessuali o di molestie morali/psicologiche, al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Art. 5

Consigliera/e di Fiducia

1. È istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia fornisce consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di mobbing, molestia sessuale o morale/psicologica. La/il Consigliera/e di Fiducia è persona esterna al Consorzio ed è scelta tra coloro che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto, in accordo con la raccomandazione europea (Risoluzione A3-0043/94 dell'11.2.1994, GUCE n. C 61 del 28.2.1994). È nominata/o dalla Giunta nell'ambito di una rosa di nominativi segnalati dalla Commissione GEP.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Dura in carica tre anni e può essere riconfermata/o.

4. Il Consorzio fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia adeguate risorse per adempiere alle proprie funzioni, anche rimborsando eventuali spese che si siano dimostrate necessarie. La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 6, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione.

5. La/il Consigliera/e di Fiducia presenta al termine del suo mandato triennale una relazione sulla propria attività alla/al Presidente del Consorzio.

6. La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

Art. 6

Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato/a oggetto di molestie secondo l'art. 2 può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato e assicurando l'assoluta

riservatezza dei soggetti coinvolti, indirizza la persona molestata a adottare una procedura. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, entro massimo 30 giorni dalla segnalazione, in rapporto alla delicatezza della segnalazione ricevuta, salvo specifiche ragioni dovute alla complessità del caso segnalato.

A. Procedura informale:

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la persona oggetto di mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente a chi la Consigliera/e di Fiducia abbia accertato esserne la causa che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

B. Procedura formale interna:

1. Qualora la persona molestata ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo al Consorzio a mezzo di segnalazione scritta diretta alla/al Presidente (o Vicepresidente, qualora l'autrice/autore di molestia sia la/lo stessa/o Presidente).

2. La/il Presidente o Vicepresidente nomina senza indugio una commissione istruttoria composta da tre componenti: la/il Presidente o Vicepresidente, oppure una/un suo delegata/o, una/un componente scelta/o dalla/dal Presidente o Vicepresidente all'interno del GEP, estranea/o all'oggetto della segnalazione, la/il Consigliera/e di Fiducia.

3. Qualora la denuncia sia giudicata fondata dalla Commissione:

a. nel caso la persona responsabile dell'azione lesiva della dignità della persona molestata rientri tra i soggetti di cui all'art. 2 lettere "a)" e "b)", la Commissione investe il Consorzio per i procedimenti e le sanzioni disciplinari previsti secondo le normative vigenti (Regolamento organico del personale e CCNL di riferimento).

b. nel caso la persona responsabile dell'azione lesiva della dignità della persona molestata sia un/una componente degli Organi di Governo o Controllo del Consorzio di cui all'art. 2 lettera "c)", la Commissione investe il Consorzio perché proceda alla sospensione della persona responsabile dal suo ruolo negli Organi stessi e alla comunicazione della violazione riscontrata agli Enti pubblici consorziati di provenienza, affinché siano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

c. nel caso la persona responsabile dell'azione lesiva della dignità della persona molestata rientri nella fattispecie del personale collaboratore associato o personale esterno collegato del Consorzio, di cui all'art. 2 lettera "d)" e l'azione si sia svolta nel corso di attività e iniziative direttamente gestite o promosse dal Consorzio, la Commissione raccomanda che il Consorzio proceda alla sua sospensione dalla presente e futura partecipazione alle Commissioni e agli organi di INSTM per un periodo di 5 anni e alla comunicazione della violazione riscontrata agli Enti pubblici consorziati di provenienza, affinché siano adottate le misure sanzionatorie di loro competenza.

4. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori. Ove la denuncia si dimostri infondata la Commissione istruttoria opera al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere

provvedimenti adeguati a ristabilire un clima cooperativo fra tutte le persone interessate nell'ambiente di lavoro.

5. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

C. Procedura formale esterna:

La persona molestata, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, può denunciare l'evento molestante alle Autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.

Art. 7

Riservatezza

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del Decreto Legislativo 196/2003.

2. La persona che ha subito mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.

3. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese a eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 8

Informazione

Il Consorzio si impegna a:

a) garantire la più ampia diffusione e pubblicità del presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'art. 2 anche attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale del Consorzio www.instm.it e l'invio del documento al personale dipendente del Consorzio, ai collaboratori e alle collaboratrici, consulenti, borsisti e borsiste, prestatori e prestatrici d'opera occasionale e al personale collaboratore associato ed esterno collegato, ai sensi dell'art.14 dello statuto INSTM;

b) rendere noti agli interessati e alle interessate il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché l'indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia.