

All. 1 a delibera Cda 2.1.2014

Codice di Condotta

Articolo 1

Principi e finalità

1. Il presente Codice di Condotta si prefigge il perseguimento di tutte le discriminazioni dirette ed indirette nonché le molestie sessuali, morali e il mobbing ed intende rappresentare un intervento finalizzato al mantenimento del benessere lavorativo di donne e uomini e alla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la salute, compresi i rischi collegati allo stress lavoro correlato o connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale legata alla prestazione lavorativa. Il presente Codice quindi persegue l'obiettivo di assicurare che la condotta del personale sia conforme ai principi informativi dell'attività di OGS e di prevenire gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, le molestie, la violenza morale o psichica e il mobbing.

Per quanto concerne la definizione e le tipologie specifiche di discriminazione, molestie e mobbing il Codice rinvia alla normativa comunitaria e nazionale in materia (Direttive 43/2000, 78/2000 e 54/2006, CCNL Comparto Ricerca 2006 – 2009). Si richiama inoltre la normativa nazionale in tema di azioni positive e di pari opportunità.

2. L' OGS si impegna a tutelare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati, in un'ottica di uguaglianza, alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

A tal fine l'OGS:

- a) Si impegna a rimuovere ogni eventuale ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità e la dignità della persona umana;
- b) Si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno di OGS il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, in via diretta o indiretta, in ragione del genere, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza, dell'origine etnica, della disabilità, della religione o della lingua.
- c) Si impegna a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'OGS.

OGS

(Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale)

Articolo 3

Dovere di collaborazione

1. Tutto il personale dell'OGS, ognuno nell'ambito delle proprie competenze contribuisce ad assicurare un ambiente di lavoro in cui sono rispettati i principi di cui all'articolo 2.

Articolo 4

Procedure

1. Qualora si verificasse un atto o un comportamento, ivi comprese le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi al Consigliere 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.

2. Il Consigliere di Fiducia, sentito il CUG e a seguito di definizione di apposito protocollo con OGS, potrà fornire consulenza ed assistenza alle persone in apposito spazio definito "Sportello di ascolto ad intervento breve" al fine della realizzazione di un servizio indirizzato al benessere delle persone e al contenimento di ogni forma di discriminazione nell'ambiente lavorativo.

Articolo 5

Consigliere di Fiducia

1. Il Consigliere di Fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. E' scelto tra persone competenti in materia, esterne all'OGS e che possiedono l'esperienza, la capacità e l'indipendenza necessarie a svolgere il compito previsto. E' nominato dal Presidente dell'OGS, previo parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia, dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.

2. L'OGS fornisce al Consigliere di fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

3. E' data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'OGS per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di Fiducia informa il Presidente di OGS e il Comitato Unico di Garanzia sulla attività svolta e sulla casistica riscontrata.

Articolo 6

Procedura informale

1. Chi ritiene di essere vittima di un atto o di un comportamento lesivo della dignità della persona ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere l'intervento del Consigliere di Fiducia.

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato atti lesivi.

3. Il Consigliere di Fiducia dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; 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; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuovere gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

OGS

(Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale)

4. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre i 90 giorni dalla richiesta d'intervento.
5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura.
6. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di propria fiducia.

Articolo 7 *Procedura formale*

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia scritta del comportamento lesivo al Consigliere di Fiducia.
2. Il Consigliere di Fiducia contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia.
3. Il Consigliere di Fiducia, sentite separatamente le parti, valuta la possibilità di una conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia.
4. Se il tentativo di conciliazione non dà esito positivo il Consigliere di Fiducia sporge formale denuncia, al Direttore Generale che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio competente per l'attivazione del procedimento disciplinare.
5. Se il tentativo di conciliazione si conclude positivamente, il Consigliere di Fiducia redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
6. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari. 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 il Consigliere di Fiducia come persona informata dei fatti.
7. L'OGS, anche nelle norme 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. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, l'OGS adotta, se del caso, le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autore dei fatti lesivi, previo suo espresso parere favorevole.

Articolo 8 *Riservatezza*

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto dell'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.
4. La corrispondenza diretta al Consigliere di Fiducia è recapitata direttamente al suo ufficio. Le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli, sono registrate su un protocollo riservato, istituito presso il suddetto ufficio.

OGS (Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale)

Articolo 9

Formazione e informazione

1. L'OGS provvede a organizzare e attiva regolari e puntuali attività di informazione e formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice destinato al personale dell'Ente.
2. L'OGS provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere di Fiducia.
3. L'OGS provvede a consegnare al personale, in servizio, o di nuova assunzione o nomina, copia del presente Codice; provvede inoltre a darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura.

Articolo 10

Entrata in vigore

1. Il presente Codice entra in vigore decorsi 30 giorni dalla data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione con la quale viene adottato.

Articolo 11

Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Unico di Garanzia.
2. L'OGS verifica periodicamente – e per la prima volta decorso un anno dalla data di entrata in vigore – gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme in materie attinenti il presente Codice.