



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

**Allegato “B” alla Delibera n. 12/2022**

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE  
PERSONE E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E  
MORALI DELL'ISIN**

**Art. 1**

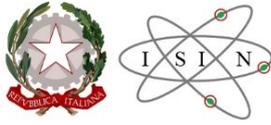
**(Finalità e campo di applicazione)**

1. Il presente regolamento disciplina i rapporti interpersonali nell’ambiente di lavoro dell’Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione (di seguito ISIN) al fine di tutelare la dignità delle donne e degli uomini che a qualunque titolo prestano la loro attività lavorativa in ISIN, e in particolare per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, e in presenza di tali evenienze intervenire con misure e procedure di tutela semplici e adeguate.
2. Ai fini del comma 1 ISIN garantisce a tutti i soggetti che a qualunque titolo prestano la loro attività lavorativa in ISIN:
  - a. un ambiente sereno nel quale i rapporti interpersonali sono improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona;
  - b. il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio, anche indiretto, nei confronti di lavoratrici e lavoratori, nonché di studenti e studentesse che svolgano attività di formazione presso ISIN.
3. Il presente codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'ISIN.

**Art. 2**

**(Definizioni)**

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:
  - a. “*molestia sessuale*”: ogni comportamento o atteggiamento di tipo fisico, verbale o non verbale a connotazione sessuale indesiderato e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso posta in essere in violazione del principio della parità di trattamento dei generi, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro
  - b. “*molestia morale*”: ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, posto in essere contro un individuo in modo ripetitivo, protratto e sistematico, che crea un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona, nonché le discriminazioni di genere, di appartenenza etnica, di religione e di opinioni anche politiche.



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

- c. “*consigliere di fiducia*”: persona alla quale è attribuito l’incarico di Consigliere o Consigliera di fiducia con la funzione di fornire consulenza e assistenza ai soggetti di cui all’articolo 1, comma 3, che nell’ambito di ISIN subiscono una molestia sessuale o morale, ed è scelto preferibilmente donna in quanto in base alle statistiche nazionali i soggetti passivi di episodi di molestia sessuale e morale sono in prevalenza di sesso femminile.
- d. “C.U.G.” Comitato unico di garanzia

**Art. 3**

**(Dovere di collaborazione)**

- 1. I Dirigenti, i responsabili di area e di sezione, sono tenuti a prevenire discriminazioni, atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie sessuali e morali, e di sostenere la reazione delle persone che subiscono tali atti o comportamenti.
- 2. Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono:
  - a contribuire ad assicurare il rispetto della dignità delle persone nell’ambiente ambiente di lavoro;
  - b intervenire contro discriminazioni, atti e comportamenti lesivi della dignità della persona dei quali sono testimoni;
- 3. I soggetti che non intervengono nei casi di cui al comma 2, lettera b) possono esserne chiamati a rispondere come corresponsabili.

**Art. 4**

**(Molestia sessuale)**

- 1. Fermi i principi e i criteri applicativi elaborati dagli indirizzi della giurisprudenza nazionale e comunitaria, i comportamenti discriminatori basati sul sesso che costituiscono una molestia sessuale possono consistere in:
  - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
  - b) affissione o esposizione di materiale pornografico negli ambienti ISIN, 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 pacche, carezze, ecc.;
  - g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi; gesti e sguardi che alludono al rapporto sessuale; discorsi a doppio senso a sfondo sessuale; allusioni alla vita privata sessuale;
  - h) comportamenti e osservazioni verbali sessiste mirate a framettere atteggiamenti di ostilità, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso.



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

**Art. 5**

**(Molestia morale)**

1. Fermi i principi e i criteri applicativi elaborati dagli indirizzi della giurisprudenza nazionale e comunitaria possono costituire molestia morale:
  - a i danni all'immagine di sé conseguenti a 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;
  - b le minacce di licenziamento, le dimissioni forzate, i trasferimenti immotivati, le discriminazioni salariali, gli ostacoli volontariamente frapposti alla progressione di carriera, l'illegittima rimozione da incarichi, e tutte le azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
  - c i tentativi di emarginazione e isolamento tramite azioni attuate con evidente intento persecutorio;

**Art. 6**

**(Procedure)**

- 1 I soggetti di cui all'articolo 1, comma 3 che subiscono molestie sessuali o morali, oltre alle forme di tutela giurisdizionale previste dall'ordinamento, possono rivolgersi, a propria scelta, al Consigliere o alla Consigliera di fiducia per chiedere l'avvio della procedura informale o della procedura formale di cui agli articoli 8 e 9.

**Art. 7**

**(Consigliere di Fiducia)**

1. Il Consigliere di fiducia è scelto tra soggetti esterni all'ISIN in possesso dell'esperienza e dell'indipendenza idonee a svolgere le relative funzioni.
2. Il Consigliere di fiducia è nominato dal Direttore dell'ISIN su proposta del Comitato Pari Opportunità, e dura in carica tre anni.
3. La nomina del Consigliere di fiducia può essere rinnovata.
4. 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 soggetti con competenze professionali in materia.
5. La Consigliera di Fiducia è tenuta a informare la persona lesa delle forme di tutela giurisdizionale di cui può avvalersi nelle competenti sedi giudiziarie.
6. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di Fiducia presenta una relazione al Direttore dell'ISIN e al CUG .

**Art. 8**

**(Procedura informale)**

1. La procedura informale si avvia con la presentazione, da parte di uno dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 3, destinatario di molestia sessuale o morale, di una denuncia e richiesta di intervento al Consigliere di fiducia.



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

2. Il Consigliere di fiducia, ricevuta la denuncia di molestia sessuale o morale e la relativa richiesta di intervento, assume la trattazione del caso per l'esercizio delle proprie funzioni.
3. Il soggetto che effettua la richiesta di cui al comma 1 può ritirarla in ogni momento della procedura informale.
4. La Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato le molestie.
5. Ai fini del comma 2, il Consigliere di fiducia può:
  - a. suggerire alla persona lesa le 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. consigliare al Responsabile della struttura competente, nei casi più gravi, di spostare una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
  - f. indicare le azioni comunque opportune per assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.
4. La procedura informale si deve concludere entro il termine di 60 giorni dalla richiesta di cui al comma 1.

**Art. 9  
(Procedura formale)**

1. La procedura formale è avviata con la presentazione da parte di uno dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 3, destinatario di molestia sessuale o morale, di una denuncia e richiesta di intervento al Dirigente del Servizio AGBP che provvede a trasmetterla tempestivamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
2. La denuncia è presentata con l'assistenza del Consigliere di fiducia.
3. Fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale prevista dall'ordinamento, la procedura formale può essere avviata nei seguenti casi:
  - a il soggetto passivo di molestie sessuali e morali non ritiene di ricorrere alla procedura informale di cui all'articolo 8;
  - b il comportamento indesiderato permane all'esito della procedura di cui all'articolo 8;
4. La denuncia è inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari se il presunto autore di molestie è indicato nella persona del Dirigente del Servizio AGBP.
5. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
6. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari.
7. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a norma del vigente CCNL, può, ove opportuno, ascoltare la Consigliera di fiducia come persona informata dei fatti.



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

8. L'ISIN, 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. In tali evenienze, su richiesta di una delle parti coinvolte o di entrambe, l'ISIN, nel rispetto dei principi del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante < *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* > e al fine di ristabilire un clima sereno ove opportuno, si riserva di adottare eventuali provvedimenti di trasferimento temporaneo presso altra propria struttura organizzativa, senza creare disagi.

**Art. 10**

**(Segnalazione infondata)**

1. Nel caso di segnalazione infondata, l'ISIN 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. 11**

**(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'ISIN la trasmette tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.
2. Se il procedimento disciplinare di cui al comma 1 si conclude con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'ISIN si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

**Art. 12**

**(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. 13**

**Formazione e informazione**

1. L'ISIN si impegna a:
- 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 del Consigliere di Fiducia;



**Ispettorato nazionale  
per la sicurezza nucleare  
e la radioprotezione**

- b. a favorire la cultura del rispetto fra le persone e con il fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie, anche con appositi interventi formativi e informativi.

**Art. 14**

**Entrata in vigore**

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