

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

ISTITUTO TETHYS ETS

8 aprile 2026

Premessa

Il Codice Etico e di Condotta dell'Istituto Tethys ETS (di seguito riportato come Tethys) stabilisce l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità etiche e sociali di quanti, a vario titolo, partecipano alla vita dell'Istituto, e collaborano alle sue attività. L'applicazione ed il rispetto del Codice Etico e di Condotta (di seguito riportato come Codice) da parte di tutte le persone e le entità coinvolte è considerato elemento imprescindibile nella realizzazione di qualsiasi attività: organi statutari, Socie e Soci, lavoratori e lavoratrici, assistenti, volontari e consulenti. Il Codice definisce altresì le norme che regolano i rapporti con soggetti terzi: beneficiari, partners, fornitori, enti di finanziamento e donatori, mezzi di comunicazione, enti di revisione, stakeholders.

Tethys assicura la conoscenza e la diffusione del Codice, con l'obiettivo e l'impegno di prevenire atti e comportamenti non conformi, sia da parte di coloro che collaborano direttamente che indirettamente con Tethys.

Al fine di esplicitarne al meglio le finalità, si precisa che, attraverso tale Codice, Tethys intende realizzare al suo interno non solo la prevenzione da fenomeni discriminatori, mobbing e molestie in generale, ma anche promuovere l'auto-educazione e la formazione a comportamenti etici nelle relazioni interpersonali nel luogo di lavoro, in perfetta coerenza con i principi costituzionalmente garantiti di eguaglianza, parità e pari opportunità, di tutela dell'inviolabilità della libertà e dignità della persona. nonché di tutela del lavoro.

Principi e Finalità

Il presente Codice si pone come strumento per favorire la trasparenza, la lotta contro le discriminazioni dirette e indirette, contro le molestie sessuali e morali. nonché contro il mobbing, e rappresenta un intervento volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti e la prevenzione dei rischi per la loro sicurezza e salute, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

In particolare, l'Istituto si impegna a:

- Garantire a tutti coloro che operano e collaborano con Tethys il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche indirettamente, in ragione del genere, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale;

- Rimuovere ogni ostacolo al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità e la dignità della persona umana;
- Inibire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nei soci e collaboratori.

Tutti i Soci/Socie e collaboratori/collaboratrici si impegnano, anche in relazione alla loro posizione gerarchica nell'Istituto, al mantenimento di un ambiente di lavoro, come sopra descritto.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

Norme di comportamento Etico

Legalità

Tutti i Soci/Socie, collaboratori/collaboratrici e chiunque svolga attività professionale o di volontariato per conto di Tethys deve attenersi al principio di legalità, e rispettare le leggi e gli ordinamenti vigenti in Italia, nel resto dell'Unione Europea, e in tutti i Paesi nei quali opera Tethys. Lo stesso principio vale anche per tutte le organizzazioni, imprese, istituzioni terze con le quali Tethys stabilisce relazioni di vario tipo nella realizzazione delle sue attività e nel perseguimento dei suoi obiettivi.

Onestà, lealtà, correttezza

Sono principi fondanti della vita interna e delle relazioni esterne di Tethys, ai quali deve essere improntato il comportamento di tutte le persone che a qualsiasi titolo svolgano attività con o per conto dell'Istituto, in Italia e nel resto del mondo.

Diritto/Dovere di collaborazione

I Socie e le Socie, e i collaboratori/collaboratrici di Tethys hanno il diritto/dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. Tethys riconosce i diritti delle Socie e dei Soci/collaboratori, e si fa garante del loro pieno rispetto nell'ambito della legislazione vigente in tutti i Paesi nei quali opera Tethys. Tutte le collaboratrici e i collaboratori sono responsabili eticamente dei loro comportamenti e consapevoli di rappresentare Tethys con le proprie azioni. I responsabili aventi funzioni di gestione e/o coordinamento hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ciascun Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona.

Imparzialità e conflitti di interesse

Le decisioni attinenti alle operazioni e alle attività di Tethys devono essere adottate per il bene dell'Ente e per il perseguimento dei suoi obiettivi e secondo lo Statuto, e quindi fondate su

valutazioni oggettive e comprovabili, senza essere influenzate dall'aspettativa di benefici personali, diretti o indiretti. Per garantire la piena applicazione di questo principio, ogni componente dell'organizzazione si impegna ad evitare situazioni che possano configurare conflitti di interessi tali da pregiudicarne la capacità di decidere, in modo imparziale ed in piena autonomia di giudizio, a esclusivo beneficio dell'Istituto. Resta dovere imprescindibile di tutte le persone che partecipano e collaborano a diverso titolo alla vita e alle attività di Tethys segnalare ai Direttori di progetto, al Consiglio Direttivo o al Collegio dei Probiviri situazioni di conflitto potenziale o in essere, per le opportune valutazioni e decisioni in merito.

Tutela della salute e della sicurezza

In materia di sicurezza sul lavoro Tethys si adegua alla normativa dei Paesi in cui opera.

Utilizzo di beni e strumenti

Gli operatori e le operatrici devono garantire protezione e conservazione dei beni materiali ed immateriali messi loro a disposizione da Tethys, in quanto parte del patrimonio dello stesso. L'utilizzo di questi beni da parte dei Soci/Socie e/o collaboratori/collaboratrici è regolamentato in maniera esclusiva ai fini dello svolgimento delle attività di Tethys e alle finalità autorizzate nei singoli incarichi.

Uso e protezione dei dati personali

Tethys assicura che i dati personali e le informazioni in proprio possesso sono riservati e non accessibili all'esterno, nel rispetto e conformità delle norme giuridiche in materia di privacy. Pertanto, gli operatori e le operatrici non possono divulgare a terzi informazioni riguardanti il patrimonio di conoscenze tecniche, organizzative e finanziarie di Tethys, così come tutte le altre informazioni non pubbliche, salvo nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni interne.

Tutela del patrimonio intellettuale

Tethys promuove la ricerca scientifica nell'ambito della propria specifica funzione. Tale attività è valore e patrimonio fondamentale di Tethys e tutti devono concorrere al suo sviluppo, nonché alla sua tutela per garantirne proprietà, protezione, promozione, diffusione e valorizzazione.

Pluralismo politico

Tethys non interferisce nelle scelte politiche dei suoi Soci/Socie, collaboratori/collaboratrici nel rispetto della libertà individuale e dell'apertura al confronto con le diverse culture di cui le scelte dei singoli sono espressione. Al tempo stesso, Tethys esige comportamenti che non mettano a rischio il pluralismo, evitando in modo scrupoloso ogni atto o situazione che possa comprometterne la natura e l'immagine di organismo apartitico e a-confessionale.

Tutela ambientale

Tethys si impegna a promuovere nelle sue sedi, nelle procedure, tra il proprio personale ed i propri partners, una conversione ecologica delle sue strutture e dei suoi sistemi di gestione, delle pratiche e dei comportamenti delle Soci/Socie e collaboratori/collaboratrici, per ridurre l'emissione di CO₂ e l'impronta ambientale della propria organizzazione e delle proprie attività. Alle organizzazioni, istituzioni, imprese con le quali stabilisce relazioni nello svolgimento delle sue attività chiede il rispetto rigoroso degli standard previsti da normative italiane, direttive comunitarie, convenzioni e trattati internazionali in materia di tutela ambientale.

Uso di sostanze alcoliche e stupefacenti

È fatto assoluto divieto per collaboratori e collaboratrici di Tethys di lavorare sotto l'influenza di droghe, alcool, sostanze psicotrope e più in generale tutte le sostanze considerate illegali nel nostro Paese. Nessuna di tali sostanze è permessa negli uffici e nelle strutture di Tethys.

Pari opportunità e trattamento

Tethys garantisce il rispetto dei principi di imparzialità e non discriminazione nei confronti di tutte le persone coinvolte a vario titolo nell'organizzazione, gestione e realizzazione delle sue attività. A tal fine il Consiglio Direttivo, tutti i Soci/ Socie, tutti i collaboratori/collaboratrici si impegnano a garantire uniformità di trattamento e pari opportunità, prescindendo da differenze di genere, età, gruppo etnico, nazionalità, religione, orientamento sessuale, disabilità ad agire secondo obiettività senza favoritismi dovuti a rapporti di parentela o affinità di qualsiasi tipo.

Rispetto dell'integrità personale

Tethys esige il rispetto della persona, della sua dignità e della sua integrità fisica e psichica, in tutte le relazioni che coinvolgono i suoi organi dirigenti, la sua base associativa, i suoi collaboratori/collaboratrici. In Italia e nei Paesi in cui Tethys opera, nessuna persona deve essere posta in stato di soggezione mediante violenza, fisica o morale, minaccia, inganno, abuso di autorità e di potere, abuso di una situazione di inferiorità economica, fisica o psichica, o di una situazione di necessità. Tethys è altresì impegnata a prevenire qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità e alla dignità del personale dipendente.

Rapporti con terzi

Nell'ambito delle proprie attività Tethys stabilisce rapporti di collaborazione ed alleanze con partner internazionali, nazionali e locali, pubblici o privati. Tethys basa la scelta dei partners sulla condivisione e accettazione dei principi, delle norme e della missione di Tethys, contenuti in questo Codice.

I partner, nel riconoscere il prestigio e la notorietà del nome di Tethys si impegnano ad utilizzare sempre il nome/logo nella loro grafica istituzionale e a non avanzare diritti di usare il nome/logo ad eccezione di quanto stabilito nell'ambito degli accordi presi.

Tethys rifiuta collaborazioni con partner coinvolti in procedimenti penali per gravi reati ambientali, corruzione, associazione a delinquere di stampo mafioso, e altri fenomeni di illegalità incompatibili con i valori e la missione dell'Istituto.

Per la realizzazione dei propri progetti e della propria attività, Tethys stabilisce relazioni e impegni con diversi finanziatori (o donatori) pubblici o privati, che devono essere basati su correttezza e trasparenza.

Alle aziende private che intendono finanziare progetti o azioni promosse da Tethys si richiede il rispetto dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e della tutela dell'ambiente, preferibilmente attestati da pratiche o codici di responsabilità sociale o da certificazioni internazionalmente riconosciute.

Tethys rifiuta donazioni sia di materiali che di denaro provenienti da aziende che producono o commerciano il materiale considerato offensivo verso la persona umana o l'ambiente, o coinvolte in procedimenti penali per gravi reati ambientali, corruzione, associazione a delinquere di stampo mafioso, e altri fenomeni di illegalità incompatibili con i valori e la missione di Tethys.

Nell'acquisto di beni, materiali, attrezzature o prestazioni di servizi per le sue attività, Tethys prediligerà operatori del settore qualificati quando economicamente competitivi.

La conoscenza e l'accettazione da parte dei fornitori del Codice è condizione per la stipula di ogni contratto.

Le comunicazioni dell'organizzazione verso l'esterno devono essere veritiere, complete, accurate e riscontrabili. Ove sia richiesto di fornire all'esterno informazioni riguardanti obiettivi, risultati e punti di vista di Tethys, collaboratori/collaboratrici sono tenuti a ottenere autorizzazione dal proprio responsabile di progetto, nonché a concordare i contenuti con le persone deputate.

Anche la partecipazione, in nome di Tethys o in rappresentanza dello stesso, a comitati, reti, campagne, associazioni terze di qualsiasi tipo deve essere regolarmente autorizzata per iscritto dal Consiglio Direttivo.

I rapporti con i soggetti che svolgono attività di revisione dei conti devono essere improntati a principi di integrità, tempestività, correttezza e trasparenza. Agli stessi deve essere prestata da parte di tutti gli operatori e tutte le operatrici la massima collaborazione. È quindi vietato occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante cose non vere o comunque impedire, o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione di tali soggetti.

Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio Direttivo su proposta dei Consiglieri o del Collegio dei Probiviri.

2. Tethys verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo alle eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee nelle materie attinenti al presente Codice.

Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente Codice entra in vigore dalla data del Consiglio Direttivo recante l'adozione da parte di Tethys ed è pubblicato sul sito web di Tethys: www.tethys.org

APPENDICE

Definizioni e tipologie di discriminazione

1. La discriminazione diretta ha luogo quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale.

2. Con l'espressione discriminazione indiretta s'intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere i Soci/Socie e collaboratori/collaboratrici in una posizione di particolare svantaggio, a meno di specificazioni giustificate da una finalità legittima.

Definizione e tipologie di molestie

1. La molestia ha luogo quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso ai fattori di rischio di discriminazione avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

2. Le molestie sessuali hanno luogo, quando si verifica un atto e/o un comportamento a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà alla persona che lo subisce, che configuri abuso di ufficio ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.

Si intende come tale, inoltre, ogni atto o comportamento ricattatorio, mirante all'ottenimento di prestazioni sessuali in cambio del mantenimento del posto di lavoro, ovvero di vantaggi relativi alla progressione di carriera, agli orari di lavoro, agli emolumenti o altri aspetti della vita lavorativa.

In particolare, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazione e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici indesiderati;
- scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- comunicazioni a doppio senso, gesti o ammiccamenti indesiderati, a sfondo sessuale;
- allusioni alla vita privata sessuale o diffusione di informazioni false o veritiere sulla vita sessuale di una persona.

La caratteristica essenziale dell'abuso di tipo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

Non rientrano nella definizione di molestie sessuali, i contatti fisici consenzienti che avvengano sul posto di lavoro, i quali sono oggetto di trattazione nell'ambito del Codice di comportamento del pubblico dipendente (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

3. Le molestie morali hanno luogo quando si verificano ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, nonché sulle opinioni politiche o religiose.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- danni all'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, battute, scherzi o commenti sprezzanti o inappropriati, commenti degradanti o derisori, minacce velate, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici e ogni altra azione di discredito, nonché i rimproveri se adottati con le modalità sopra descritte;
- danni alla professionalità dell'individuo, quali ad esempio discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di far parte dell'organigramma dell'Istituto, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento.

4. Lo Stalking. Rientrano nelle fattispecie anche le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero ad ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione avviene nel contesto lavorativo, solitamente, mediante

- lettere, biglietti, telefonate insistenti;
- reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con l'utilizzo dello strumento informatico;
- appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni nella vita privata.

5. Mobbing. Tra le molestie morali, il mobbing è una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato da superiori e/o gruppi di colleghe/i nei confronti di un collaboratore/collaboratrice. 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 dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di isolarlo o di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Tali atteggiamenti e comportamenti sono spesso intenzionali e intaccano gravemente l'equilibrio psichico di Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice, riducendone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesse/i, provocando stress, problemi emotivi, depressione o altre patologie.

Si possono distinguere, a livello puramente indicativo e non esaustivo, condizioni e comportamenti che possono caratterizzare una situazione di mobbing emozionale o di mobbing strategico.

a. Il mobbing emozionale, che si instaura più frequentemente tra 'superiore e sottoposto' e più di rado dal 'sottoposto al superiore', è conosciuto come mobbing verticale. Nel caso si instauri tra colleghi è conosciuto come mobbing orizzontale.

In ogni caso, il mobbing emozionale si esplica attraverso le seguenti azioni:

- isolamento in modo offensivo del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice, oppure boicottaggio o disprezzo anche di fronte ad altro personale o a soggetti estranei;
- allontanamento immotivato, in via definitiva o temporanea, del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice dal suo luogo di lavoro o dalle sue mansioni/funzioni;
- negazione deliberata di informazioni relative al lavoro, oppure diffusione di informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;

- rifiuto sistematico di tutte le proposte avanzate del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice relative all'organizzazione del proprio lavoro;
- esercizio di atti vessatori correlati alla personalità del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua, di religione.
- critiche esagerate o inappropriate, calunnia o diffamazione del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice, riguardanti le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- minacce, intimidazioni, mortificazioni, insulti e offese, utilizzo di linguaggio volgare o osceno o reazioni deliberatamente ostili nei confronti del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice;
- sabotaggio o impedimento deliberato dell'esecuzione del lavoro affidato al Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice da un responsabile di progetto;
- rifiuto immotivato e/o sistematico di eseguire le direttive legittime impartite da un responsabile di progetto;

b. Il mobbing strategico consiste nella marginalizzazione dalle attività lavorative del Socio/Socia e collaboratore/collaboratrice allo scopo di estrometterla/o dal processo lavorativo, privarla/o delle mansioni/funzioni. Il mobbing strategico si esplica principalmente attraverso le seguenti azioni:

- svuotamento delle mansioni e/o delle competenze;
- ripetute e ingiustificate variazioni di compiti e di incarichi;
- mancata assegnazione di compiti e di incarichi;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o di compiti esorbitanti o eccessivi, rispetto al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso di informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro, indispensabili per il corretto svolgimento di attività tecniche, scientifiche e amministrative.