



Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 luglio 2020, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 191/2020 – Verb. 412

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il decreto legislativo del 4 giugno 2003, n. 127 recante “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 14, prot. AMMCNT-CNR n. 0012030 del 18 febbraio 2019, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, in data 19 febbraio 2019, sul sito del CNR, entrato in vigore in data 1° marzo 2019;

VISTO il Regolamento del personale del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25035 e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 124 del 30 maggio 2005;

VISTI gli artt. 2, 3, 4, 32, 35, 36, 37, 51, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;

VISTA la Risoluzione del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro;

VISTA la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, con l’allegato codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;

VISTA la Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel del lavoro”;

VISTA la Risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94 dell’11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTA la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

VISTI gli artt. 25 e 26 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);

VISTA la Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo del 8 novembre 2007 che presenta l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro;

VISTO l'art. 2087 del Codice civile;

VISTI gli artt. 521, 527, 594, 660 del Codice penale;

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", così come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e in particolare, l'art. 1 comma 2, che stabilisce: "le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001";

VISTA la delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 adottata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - (ex CIVIT), recante le linee guida per l'adozione e l'aggiornamento da parte delle singole amministrazioni del Codice di comportamento in oggetto, nonché le successive delibere ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 e n. 12 del 28 ottobre 2015;

VISTO il Codice di comportamento del CNR – Aggiornato, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 17 ottobre 2017;

VISTA la Convenzione sulla eliminazione della violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro, n. 190/2019, adottata dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019;

VISTA la Raccomandazione sulla eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, n. 206/2019, adottata dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019;



Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTA la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità “Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2019 approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 del 13/11/2019;

VISTE le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate dall’ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;

VISTA la delibera n. 53 adottata dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 5 febbraio 2020 recante “Definizione e assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale del Consiglio Nazionale delle Ricerche per l’anno 2020”;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale prot. n. 0013047 del 19 febbraio 2020 di “Costituzione Gruppo di Lavoro per le attività di supporto al Direttore Generale per la predisposizione del “Codice di comportamento contro le molestie sessuali e morali”;

VISTO il provvedimento del Direttore Generale n. 16 del 19 febbraio 2020 di “Nomina del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020 – 2022 redatto in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, delibera del Consiglio di Amministrazione CNR n. 54 del 05 febbraio 2020;

CONSIDERATO che in data 3 giugno è stata avviata con termine al 15 giugno 2020 la consultazione pubblica volta ad acquisire proposte e/o osservazioni da parte dei principali portatori d’interesse (stakeholder) dell’Ente sia esterni sia interni;

CONSIDERATO che i contributi pervenuti a seguito della procedura di consultazione pubblica sono stati valutati ed analizzati nel corso dell’istruttoria che ha portato alla stesura definitiva del Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR;

VISTE le osservazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR, con nota prot. n. 0040241 del 23 giugno 2020;

VISTO il parere espresso dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nella riunione del 14 luglio 2020 con verbale n. 133;

VISTA la relazione predisposta dal Direttore Generale prot. AMMCNT-CNR n. 0045435 del 13 luglio 2020;

VISTO il testo del Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR, nella versione definitiva allegata;

VISTO il parere espresso dal Collegio dei revisori dei conti nella riunione del 15 luglio 2020 con verbale n. 1663;



DELIBERA

1. di approvare il “*Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR*”, riportato in allegato, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. di dare mandato al Direttore Generale di porre in essere tutti gli atti per l’aggiornamento del Codice di comportamento CNR;
3. di dare mandato al Direttore Generale di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e pubblicazione del “*Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR*”.

IL PRESIDENTE

F.to digitalmente Massimo Inguscio

IL DIRETTORE GENERALE

IN FUNZIONE DI SEGRETARIO

F.to digitalmente Giambattista Brignone



CODICE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE NEL CNR

- Art. 1 – Principi
- Art. 2 – Finalità e doveri di prevenzione
- Art. 3 – Soggetti destinatari e Ambito di applicazione
- Art. 4 – Definizione di discriminazione
- Art. 5 – Definizione di molestia
- Art. 6 – Definizione di molestia sessuale
- Art. 7 – Definizione di mobbing
- Art. 8 – Sportello di ascolto
- Art. 9 – Consigliera/e di Fiducia
- Art. 10 – Procedura informale interna
- Art. 11 – Procedura formale interna
- Art. 12 – Procedura formale esterna
- Art. 13 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni
- Art. 14 – Rinvio
- Art. 15 – Modifiche e aggiornamenti del Codice
- Art. 16 – Disposizione transitoria



Art. 1 Principi

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche riconosce:
 - a) a tutto il personale il diritto ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie e da ogni tipo di discriminazione, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;
 - b) che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili ed incompatibili con il lavoro dignitoso;
 - c) l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, sulla dignità dell'essere umano e sulla valorizzazione delle diversità.
2. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ognuna/o sui luoghi di lavoro il diritto all'identità personale, sessuale, di genere e all'orientamento sessuale, qualunque essi siano, tutelandola/o da ogni possibile forma di discriminazione.
3. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e la valorizzazione del benessere di chi lavora.
4. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla dignità e alla reputazione sui luoghi di lavoro.
5. Tutti coloro che prestano servizio a favore del Consiglio Nazionale delle Ricerche - a qualsiasi titolo e con qualsiasi ruolo - dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, associate/i, collaboratrici/tori, assegniste/i, dottorande/i, stagiste/i e tutte/i coloro che, a vario titolo, prestano il proprio lavoro nei locali dell'Ente, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, ai dipendenti dei soggetti controllati o partecipati dal CNR - hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto e ispirano i loro comportamenti a valori di correttezza e pari opportunità.
6. Ciascuno dei sopra indicati soggetti ha il dovere di collaborare all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.
7. Ogni comportamento discriminatorio intimidante, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo che integra gli estremi della discriminazione, molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, nonché un intollerabile vulnus all'immagine dell'Ente.
8. Le vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing hanno il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo, rivolte tanto a singole persone quanto a gruppi.
9. Le vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing hanno il diritto di ottenere dal CNR attraverso l'azione di organismi, di figure professionali e di appositi



strumenti individuati dal presente Codice agli articoli successivi l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.

Art. 2

Finalità e doveri di prevenzione

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione del diritto di cui sopra, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

2. Con l'adozione del presente Codice, il Consiglio Nazionale delle Ricerche si propone di:

- a) informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- b) incentivare e sviluppare, al proprio interno, una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco;
- c) considerare la materia oggetto di disciplina del presente Codice quale parte integrante, sia pur specifica, della prevenzione e sicurezza sul lavoro sviluppando una strategia di tipo preventivo e di difesa contro discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing ricomprendendoli tra i rischi che l'Ente è tenuto a prevenire secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 e all'art. 2087 c.c.

A tal fine l'Ente - in collaborazione con il CUG, la/il Consigliera/e di Fiducia e le/i componenti del gruppo di Prevenzione e protezione - predispone appositi interventi di sensibilizzazione e formazione e indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del Documento di valutazione dei rischi, in conformità a quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, punto 3.5, della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 3

Soggetti destinatari e Ambito di applicazione

1. I principi e le disposizioni del presente Codice si applicano ai soggetti di seguito elencati

- a) Organi del CNR;
- b) personale legato da rapporto di lavoro subordinato con il CNR compreso il personale che presta servizio in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'ente, di seguito indicato come "dipendente";
- c) i collaboratori non dipendenti, autonomi, professionisti, assegnisti, borsisti, dottorandi, tirocinanti e associati, di seguito indicati come "collaboratori";
- d) i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'ente, di seguito indicati come "collaboratori di imprese";



2. Con riferimento al personale non inquadrato con rapporto di lavoro subordinato, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, il CNR inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

3. Il presente Codice trova applicazione in ogni articolazione centrale o periferica del Consiglio Nazionale delle Ricerche e per fatti traenti occasione dal rapporto di lavoro, come esemplificativamente e non esaustivamente descritti di seguito:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- g) in luoghi anche extra –lavorativi, qualora la condotta molesta intervenga tra coniugi, o soggetti uniti civilmente o conviventi more uxorio, entrambi a qualsiasi titolo facenti parte della Amministrazione del CNR;
- h) in luoghi extra-lavorativi, qualora la condotta molesta sia connessa all'esistenza del rapporto di lavoro e con le mansioni svolte da chi la subisce.

Art. 4

Definizione di discriminazione

1. Ai sensi dell'art. 26 e ss. del D.Lgs. n. 198/2006 si ha:

- a) discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della etnia, della provenienza geografica o a causa di stereotipi, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa ~~razza~~/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.



Art. 5

Definizione di molestia

1. La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderato, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale, a causa di stereotipi o derivante da una particolare fragilità di salute o emotiva.

2. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie di cui al comma 1:

a) offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona ovvero del gruppo o categoria a cui la persona afferisce e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima e della reputazione professionale;

b) minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;

c) emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;

d) commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

3. Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica o geografica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.

Art. 6

Definizione di molestia sessuale

1. La molestia sessuale è un atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderato comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare e limitare la dignità e la libertà di espressione e autodeterminazione della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

2. La molestia sessuale si fonda e si collega con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale.



3. A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie di cui al comma 1i:

- a) le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- b) le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- c) i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- d) i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento o la sessualità lesivi della rispettabilità e del decoro personale;
- e) le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- f) le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- g) l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- h) l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- i) fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o.

4. Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.



Art. 7

Definizione di mobbing

1. Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo/contesto di lavoro.
2. Costituisce circostanza aggravante la provenienza del mobbing di un superiore gerarchico.

Art. 8

Sportello di ascolto

1. È istituito presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche lo Sportello d'ascolto, così come previsto dalla Direttiva n.2/2019, punto 3.6, della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Lo Sportello d'ascolto è uno strumento rivolto alle lavoratrici ed ai lavoratori che a qualunque titolo e con qualunque ruolo operano nell'Ente.
2. In considerazione del numero e della dislocazione delle sedi del Consiglio Nazionale delle Ricerche, per lo Sportello d'ascolto non è prevista una sede fisica. Esso opera attraverso tutte le modalità telematiche - mail, telefono ed altre modalità, ad esempio con incontri per via telematica - che potranno essere individuate e che, anche con l'ausilio delle strutture preposte dell'Ente garantiranno l'anonimato dell'interessato fino all'avvio alla procedura informale o formale di cui ai successivi artt. 10, 11 e 12 e comunque in ogni momento nel rispetto della riservatezza, di ogni norma inerente al corretto trattamento dei dati di cui al successivo articolo 13 e con piena tutela da ogni forma di ritorsione.
3. Terminale d'ascolto dello Sportello sarà la/il Consigliera/e di Fiducia (di cui all'art. 9 del presente Codice) ed il personale a lei/lui affidato. Per legge gli oneri relativi a mezzi, spazi e personale di supporto alla/al Consigliera/e di Fiducia sono a carico dell'Ente.
4. Allo Sportello d'ascolto così organizzato possono rivolgersi le/i lavoratrici/tori, come identificati nel comma 1, per ricevere informazioni sul presente Codice, per segnalare situazioni di disagio lavorativo, di disagio psicologico in ambito lavorativo, di conflittualità, discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing.
5. Il tempo che le/i lavoratrici/tori utilizzano per i contatti con lo Sportello sono compresi, se svolti in orario lavorativo, nell'orario di lavoro stesso.
6. L'accesso e la fruizione dello Sportello d'ascolto saranno pubblicizzati dall'Ente sul proprio sito e attraverso i canali di diffusione del CUG.



Art. 9 Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura istituzionale esterna al Consiglio Nazionale delle Ricerche incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing e di avviare le procedure formali, informali ed esterne di cui agli articoli successivi. La/il Consigliera/e di Fiducia opera secondo quanto previsto in particolare dalle Risoluzioni del PE A3-0043/94; A5-0283/2001.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

La/Il Consigliera/e presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro. La/il Consigliera/e è delegata/o a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie e a contribuire alla soluzione del caso, avendo accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare in conformità alle disposizioni di cui alla L. n. 241/1990 e s.m.i. e dei regolamenti interni

3. La/il Consigliera/e di Fiducia può avviare in accordo con chi ritiene di essere vittima gli atti formali, informali od esterni.

A tal fine, prima di adottare qualsiasi iniziativa indicata negli articoli seguenti, provvede ad informare, anche per le vie brevi, la persona che si ritiene vittima ed acquisisce il suo consenso in forma scritta.

4. L'Amministrazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia tutte le informazioni e gli strumenti idonei per adempiere alle sue funzioni.

5. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni previste. È reperita/o secondo le procedure che, seguendo le norme vigenti, sono adottate dal Consiglio Nazionale delle Ricerche per i consulenti esterni.

6. La/il Consigliera/e di Fiducia è il terminale dello Sportello d'ascolto istituito dal precedente art. 8.

7. La/il Consigliera/e di Fiducia opera in collaborazione con il CUG proponendo azioni di sensibilizzazione e formazione per promuovere un clima organizzativo che prevenga discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing.

8. La/il Consigliera/e di Fiducia relaziona con cadenza semestrale sulla sua attività e le casistiche riscontrate al Direttore Generale, al Direttore Centrale Gestione Risorse, nel rispetto dell'anonimato e riservatezza delle vittime;

9. Il nome, la sede di lavoro e l'orario di ricevimento della/del Consigliera/e di Fiducia sarà pubblicizzato dall'Ente sul proprio sito e dai canali di diffusione del CUG.



Art. 10

Procedura informale interna

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale interna al CNR nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consigliera/e di Fiducia.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice e:

- a) assume in carico il caso e informa il soggetto che si ritiene vittima di comportamenti di cui al comma 1, asserito sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) può convocare ~~l'asserito~~ colui che è accusato di essere l'autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c) può convocare i responsabili di struttura di appartenenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d) può promuovere incontri congiunti tra la persona che si ritiene vittima di molestie e colui che è accusato di esserne l'autore;
- e) dopo l'accertamento del comportamento di molestie, può diffidare l'autore dalla reiterazione;
- f) può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate. L'eventuale proposta di trasferimento della vittima potrà essere avanzata solo con il suo consenso.

4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento.

Art. 11

Procedura formale interna

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e:



- a) alla/al Responsabile di Struttura, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, all'Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità;
 - b) in via diretta alla precitata Unità.
2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti, secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente Codice.
 3. Qualora l'Amministrazione ritenga fondati i fatti, adotterà, ove ritenuto opportuno, dandone informazione alla/al Consigliera/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali, discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ed al ripristino di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco. In nessun caso le misure adottate dovranno essere penalizzanti per la vittima.
 4. Nel caso in cui l'Amministrazione ritenga fondati i fatti, la persona vittima di molestie ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non le/gli comporti disagio.
 5. Qualora l'Amministrazione non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, anche su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in una sede che non comporti disagio, in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno.
 6. Il procedimento disciplinare deve essere avviato e concluso nel rispetto dei termini perentori di cui all'art. 55 bis, co. 4 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 12

Procedura formale esterna

1. Il ricorso alla/al Consigliera/e di Fiducia per l'avvio della procedura informale interna e/o la segnalazione per l'avvio della procedura formale interna non devono in alcun modo intendersi come obbligatori, fermo restando il diritto di rivolgersi alle competenti autorità giudiziarie ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di qualsiasi altra natura.

Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi al Consigliere di fiducia ovvero, il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione e/o di segnalazione scritta con avvio del procedimento disciplinare, lo stesso/la stessa o la Consigliera di Fiducia possono ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera nazionale di parità o alla Consigliera di parità della Regione ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006 e succ. modifiche, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.

Art. 13

Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

1. Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere



vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

2. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche ha il dovere di tutelare la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

Art. 14

Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a ogni ulteriore disposizione normativa applicabile.

Art. 15

Modifiche ed aggiornamenti al Codice

1. Il presente Codice sarà oggetto di revisione in considerazione delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali del CNR e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

Art. 16

Disposizione transitoria

1. Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

2. Le disposizioni di cui agli artt. 8 - Sportello di ascolto, 9 - Consigliera/e di Fiducia, 10 - Procedura informale interna, 11 - Procedura formale interna, comma 1, del presente Codice, con riferimento alla locuzione "con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e di Fiducia" entrano in vigore al momento della predisposizione dello Sportello di ascolto e della individuazione della/del Consigliera/e di Fiducia.