



**CODICE DI CONDOTTA DEL CREA
PER LA LOTTA CONTRO GLI ATTI E COMPORTAMENTI LESIVI
DELLA DIGNITA' DEL LAVORATORE**

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 91-2024 del 25 novembre 2024

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutto il personale che, a qualunque titolo, presta servizio nel CREA e a tutti coloro che operano per l'Ente ovvero intrattengono rapporti di qualsiasi natura con lo stesso. I principi contenuti nel presente Codice si applicano a tutto il percorso professionale, dal momento del reclutamento fino al collocamento in quiescenza.

Ogni dipendente del CREA ha l'obbligo di rispettare i principi contenuti in questo Codice, al fine di garantire un ambiente di lavoro basato sulla tutela della dignità individuale e sulla correttezza nei rapporti interpersonali. Gli organi direttivi promuovono una cultura del rispetto e ne verificano l'effettiva attuazione.

Art. 2

Principi e Finalità

1. Con l'adozione del presente Codice il CREA intende:

- Garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti organizzativi ispirati ai principi di equità, rispetto, collaborazione e correttezza;
- Prevenire ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e promuovere il benessere organizzativo;
- Avvalersi di procedure tempestive e imparziali per far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica;
- Garantire a coloro che segnalano violazioni al presente Codice il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette;
- Diffondere la conoscenza delle funzioni e degli ambiti di competenza del Consigliere di fiducia;
- Identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- Informare tutti i lavoratori del CREA dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno;
- Riconoscere il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare gli atti o comportamenti lesivi della dignità subito sul luogo di lavoro;
- Inibire e perseguire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nella lavoratrice o nel lavoratore.

2. Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno il dovere di collaborare, anche in relazione alla loro posizione gerarchica nella struttura, al mantenimento di un ambiente di lavoro, per come sopra descritto. A nessuno è consentito avvantaggiarsi della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

Art. 3

Diritto/Dovere di collaborazione

1. Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno il dovere di collaborare per garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone e hanno il diritto di aspettarsi lo stesso trattamento dagli altri.

2. Tutti i responsabili aventi funzioni dirigenziali e/o di coordinamento hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore 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 e di sostenere la persona che voglia reagire.

Art. 4 Consigliere di fiducia

1. Istituzione. È istituita la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Ente a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento del Consigliere o che sporga denuncia di episodi lesivi della dignità, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

2. Attività. Il Consigliere, introdotto dalla normativa europea, è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice che vedono interessato il personale. Fornisce consulenza ed assistenza al personale oggetto di episodi lesivi della dignità al fine di contribuire alla soluzione del caso. In particolare:

- Assume il caso solo su richiesta della persona lesa, la quale ha facoltà di recedere in qualunque momento;
- Informa la persona, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- Acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti delle parti coinvolte;
- Suggerisce provvedimenti e iniziative atti a perseguire soluzioni conciliative tra le parti coinvolte;
- Svolge un ruolo di mediazione tra l'Amministrazione e la persona che a qualunque titolo lavori nell'Ente, operando nell'interesse di entrambi;
- Riceve ed esamina le segnalazioni dei lavoratori che, tra gli altri, vengono veicolate anche dal CUG;
- Si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il CUG o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro;
- Attua ogni iniziativa solo previo consenso della persona;
- Può essere invitato a partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperto senza diritto di voto;
- Riferisce annualmente al CUG e alla Direzione Generale sull'attività svolta e sull'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi o gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni discriminatorie o di violenza morale e/o psicologica, al fine di agevolare l'intervento del Comitato anche nella predisposizione di azioni positive.

Il Consigliere, inoltre, promuove, di concerto con il CUG, le azioni di prevenzione, informazione, formazione e sensibilizzazione dei lavoratori finalizzate a prevenire discriminazioni e molestie e a favorire il benessere delle persone che lavorano nel CREA.

3. Nomina e incarico. Il Consigliere è nominato dalla Direzione Generale e individuato tra il personale interno al CREA, a seguito di indizione di apposito interpello, tra esponenti che non ricoprono cariche "gestionali o di governo" e previa individuazione dei requisiti culturali, professionali, nonché previa verifica delle necessarie doti di indipendenza e imparzialità della persona da designare. Per la specificità del proprio ruolo il Consigliere, avendo piena libertà di movimento, assicura anche in modalità telematica l'esercizio delle sue funzioni su tutto il territorio nazionale di competenza del CREA; qualora ritenuto opportuno, l'Ente può nominare un Consigliere supplente. L'Amministrazione assicura e garantisce al Consigliere i mezzi e gli strumenti necessari per svolgere le sue funzioni salvaguardando la terzietà del suo ruolo. Il Consigliere opera in piena autonomia e svolge il proprio incarico con riservatezza, non fornendo a terzi alcuna notizia di cui venga a conoscenza nell'espletamento dello stesso, neanche dopo la sua cessazione. Nell'espletamento dell'incarico, il Consigliere è considerato in attività di servizio a tutti gli effetti, non percepisce compensi aggiuntivi, dura in carica tre anni, con possibilità di rinnovo per

la medesima durata, purché risulti il più idoneo allo svolgimento dell'incarico anche in virtù dell'attività già svolta.

La nomina è revocata, anche su proposta motivata del CUG, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza; in caso di impedimento o conflitto di interessi del Consigliere titolare, le relative funzioni sono svolte ad interim dal Consigliere supplente.

Il nominativo e i riferimenti relativi al Consigliere di Fiducia sono pubblicati sul sito web dell'Ente nello spazio dedicato al CUG.

Procedure da adottare in caso di episodi lesivi della dignità del lavoratore

Art. 5

Procedura informale

La lavoratrice o il lavoratore che ritenga di aver subito una lesione può rivolgersi al Consigliere di Fiducia che agisce, pertanto, solo su denuncia della/del dipendente. Il Consigliere di Fiducia non può avviare alcuna iniziativa senza il preventivo consenso espresso dall'interessato/a.

1. Il Consigliere di Fiducia, su richiesta del dipendente, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti indesiderati e favorire il superamento della situazione di disagio, può:

- a) Esaminare la situazione e consigliare le modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) Sentire a colloquio, in forma riservata, la presunta autrice o il presunto autore dei comportamenti molesti segnalati;
- c) Acquisire eventuali testimonianze e accedere a eventuali atti amministrativi inerenti al caso in esame;
- d) Proporre incontri di mediazione ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autrice o l'autore delle molestie;
- e) Nei casi più gravi, consigliare il responsabile competente circa le azioni o gli eventuali provvedimenti da intraprendere per risolvere la situazione, incluso lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
- f) Suggestire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

2. Una volta attivata, la procedura informale, può essere interrotta in qualunque momento, qualora la persona interessata ritiri la propria segnalazione.

3. La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 60 giorni dalla presentazione del caso.

4. Il Consigliere di Fiducia, garantendo la necessaria riservatezza, qualora lo ritenga opportuno ovvero in tutti i casi in cui rilevi anche il profilo disciplinare, redige una relazione per il CUG e per i vertici dell'Ente, descrivendo anche il clima riscontrato durante la gestione del caso.

5. Qualora i risultati ottenuti dalla procedura informale non siano ritenuti soddisfacenti dalla persona interessata, il Consigliere di Fiducia può suggerire l'attivazione della procedura formale di cui all'art. 6.

Articolo 6

Procedura formale

Ove la persona interessata non ritenga fare ricorso all'intervento del Consigliere di fiducia ovvero, qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del Consigliere, alla/al Dirigente o Responsabile dell'Ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere la denuncia stessa all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

1. La procedura formale, sempre avviata su richiesta della lavoratrice o del lavoratore, si conclude al massimo entro 90 giorni.

2. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari potrà, ove ritenuto opportuno, ascoltare il Consigliere di Fiducia come persona informata dei fatti.

3. L'Ente anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino i comportamenti lesivi nei suoi confronti, adottando, anche su richiesta di una delle parti, eventuali provvedimenti di trasferimento al fine di ristabilire un clima sereno.

4. Nell'ipotesi in cui il procedimento si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare, l'Ente si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

5. Nel caso invece in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, il CREA 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 e si riserva l'avvio di eventuali azioni disciplinari nei confronti del dipendente denunciante.

Art. 7

Attività di sensibilizzazione e divulgazione

Il CREA si impegna a portare a conoscenza di tutte le dipendenti e di tutti i dipendenti del CREA il presente Codice di comportamento, anche in collaborazione con le Organizzazioni sindacali. Il Consigliere, insieme al Comitato Unico di Garanzia (CUG), presenterà un rapporto annuale sugli sviluppi del Codice.

Art. 8

Riservatezza

Tutte le figure coinvolte nel presente Codice sono tenute a mantenere il segreto su fatti e informazioni acquisite durante il trattamento dei casi, nel rispetto della legislazione vigente sulla privacy. L'Ente è tenuto a proteggere coloro che sono stati lesi da ritorsioni e rappresaglie. Questo diritto alla protezione si estende anche a coloro che siano stati testimoni di tali comportamenti.

Articolo 9

Modifiche e aggiornamenti al Codice

Il CUG verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, sottoponendo al Direttore Generale 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.

Art. 10

Disposizioni finali ed entrata in vigore del Codice

Il presente Codice entra in vigore con l'atto di adozione da parte del CREA e verrà pubblicato sul sito istituzionale.