



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione N. 636 del 29/05/2023

PROPONENTE: UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

OGGETTO: Adozione del Codice di Condotta dell’“Istituto Nazionale dei Tumori - Fondazione G. Pascale” per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali.

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

Oggetto: Adozione del Codice di Condotta dell’“Istituto Nazionale dei Tumori - Fondazione G. Pascale” per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali.

Direttore UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

Dr.ssa Iolanda Attanasio

Richiamate

- la deliberazione del Direttore Generale dell’Istituto n. 1322 del 23.12.2021, di approvazione del “*Gender Equality Plan*” dell’Istituto (G.E.P.), redatto secondo le linee guida della Commissione Europea, che definisce gli obiettivi di parità, nonché le relative azioni da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne;
- la deliberazione del Direttore Generale dell’Istituto n. 234 del 27.02.2023, avente ad oggetto: “Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)”;

Rilevato

che l’adozione di un Codice di condotta interno, finalizzato alla tutela della dignità della persona e alla prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e morali, è specificatamente previsto nel cronoprogramma delle attività del Gender Equality Plan, (Macro-area D: “Misure di contrasto alla violenza di genere”) e, che tale misura rientra anche tra le azioni di prevenzione di ogni forma di discriminazione promosse dal CUG;

Considerato

- che la proposta sottoposta al C.U.G. dalla Struttura proponente, in qualità di coordinatrice del GEP, per l’adozione di un codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing, è volta a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l’attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare le molestie sessuali e il fenomeno del mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;
- che, in merito alla proposta anzi detta, i componenti del CUG, nella seduta del 20.04.2023, hanno approvato all’unanimità il codice di condotta, che, allegato della presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Richiamati

- i principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne (artt.3, 29, 37 e 51 della Costituzione);
- il D.Lgs n. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" e s.m.i.”;
- il D.Lgs.165/2001 e s.m.i.;

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità *“Misure per promuovere le parti opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;

Ritenuto

di dover garantire a tutti coloro che lavorano in Istituto, a vario di titolo, il diritto di essere tutelati da qualsiasi situazione, atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole o discriminatorio. L'Istituto assicura, qualora si verificano situazioni di discriminazione, molestie e mobbing, la tempestiva interruzione di tali comportamenti e la successiva adozione di idonee iniziative volte alla tutela del dipendente coinvolto;

Vista

la decretazione del Direttore Amministrativo in calce alla nota prot. 15247 del 10.05.2023, con la quale si dispone alla proponente S.C. di predisporre il provvedimento di adozione del codice di condotta;

Preso Atto

che il sopra citato Codice di Condotta prevede all'art. 7 l'istituzione, attraverso una Convenzione di intercambio con altra Istituzione e/o avviso pubblico, della figura della Consiglieria di Fiducia, quale figura esperta, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni critiche oggetto del medesimo Codice di condotta;

Accertata

- la sussistenza delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e di tutti i presupposti rilevanti per l'adozione dell'atto che si propone, in base ai documenti detenuti e conservati dalla proponente S.C. Internazionalizzazione della Ricerca;
- la legittimità e la regolarità giuridico-amministrativa del procedimento e dei contenuti della presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;

Dichiarata, altresì

- l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi degli artt. 6,7,14 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990, nonché delle disposizioni del Codice di Comportamento aziendale e delle misure di cui al PTPCT vigenti;
- il rispetto degli adempimenti previsti dalle norme in materia di trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 30.06.2003, n. 196, come modificato ed integrato con il D.lgs. 10.08.2018, n. 101, di recepimento del Regolamento (UE) 2016/679, ai fini della pubblicazione del provvedimento all'Albo Pretorio aziendale;

PROPONE

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

Al Direttore Generale

per le causali in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate e trascritte, di:

- **adottare** il “Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali”, che, allegato della presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- **procedere** con successivo atto all’affidamento dell’incarico per lo svolgimento delle funzioni di Consigliere/a di Fiducia, secondo le disposizioni vigenti in materia, così come indicato all’art. 7 del predetto codice;
- **precisare** che le previsioni del “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali” non sono un manuale né contengono tutti i casi possibili, bensì costituiscono uno strumento rappresentativo dei comportamenti individuali e delle variabili organizzative, pertanto resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili dei contratti di lavoro vigenti in materia;
- **dare atto** che il “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali” trova applicazione a decorrere dalla data di adozione della presente deliberazione;
- **dare atto** che il presente provvedimento non comporta spesa;
- **trasmettere**, altresì, il presente provvedimento alla S.C. Affari Generali e al Presidente del CUG.
- **procedere** alla più ampia diffusione del codice, attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”, nonché a mezzo e-mail, a tutti i dipendenti e collaboratori dell’Istituto.

IL DIRETTORE GENERALE

In virtù	dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente di Giunta della Regione Campania n. 108 del 08.08.2019 (pubblicato nel BURC n. 48 del 09.08.2019);
Letta e valutata	la proposta di delibera sopra riportata, presentata dal Direttore dell’U.O.C. Internazionalizzazione della Ricerca, Dr.ssa Iolanda Attanasio;
Preso atto	della dichiarazione di regolarità tecnica e di legittimità del presente atto, resa e sottoscritta dal Direttore proponente a seguito dell’istruttoria effettuata;
Acquisito	il parere favorevole del Direttore Scientifico, del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo.

“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”

ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI

DELIBERA

di adottare la proposta di deliberazione sopra riportata nei termini indicati e per l'effetto, di:

1. **Adottare** il “Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali”, che, allegato della presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. **Procedere** con successivo atto all'affidamento dell'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Consigliere/a di Fiducia, secondo le disposizioni vigenti in materia, così come indicato all'art. 7 del predetto codice.
3. **Precisare** che le previsioni del “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali” non sono un manuale né contengono tutti i casi possibili, bensì costituiscono uno strumento rappresentativo dei comportamenti individuali e delle variabili organizzative, pertanto resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili dei contratti di lavoro vigenti in materia.
4. **Dare atto** che il “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali” trova applicazione a decorrere dalla data di adozione della presente deliberazione.
5. **Dare atto** che il presente provvedimento non comporta spesa.
6. **Trasmettere**, altresì, il presente provvedimento alla S.C. Affari Generali e al Presidente del CUG.
7. **Procedere** alla più ampia diffusione del codice, attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”, nonché a mezzo e-mail, a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Istituto.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Attilio A. M. Bianchi

CODICE DI CONDOTTA DELL'ISTITUTO NAZIONALE TUMORI FONDAZIONE G. PASCALE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA E LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI.

INDICE

- Art. 1. Finalità.
- Art. 2. Ambito di applicazione.
- Art. 3. Dovere di collaborazione.
- Art. 4. Definizione di molestia sessuale.
- Art. 5. Definizione di molestia morale e psicologica
- Art. 6. Definizione di mobbing
- Art. 7. Consigliera/Consigliere di fiducia.
- Art. 8. Procedure a tutela della persona molestata.
- Art. 9. Diritto alla riservatezza.
- Art. 10. Dovere di collaborazione.
- Art. 11. Norme finali.

Art. 1 Finalità

L'Istituto Tumori Fondazione G. Pascale si impegna a garantire a tutti coloro che vi lavorano un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al rispetto della libertà e della dignità della persona.

A tal fine, l'Istituto non ammette prevaricazioni, intimidazioni, offerte di natura sessuale e rifiuta ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie; adotta misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuove la cultura del rispetto della persona anche attraverso iniziative formative; assicura la piena e sollecita protezione delle vittime, garantendo il diritto alla tutela contro qualsiasi atto o comportamento che rechi un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 2. Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutte le persone che lavorano presso l'Istituto, a qualsiasi titolo, come individuati e definiti dall'art. 2 del Codice di Comportamento dell'Istituto (aggiornato con Delibera n. 926 del 21.09.2020)

Art. 3. Dovere di collaborazione

Al fine di assicurare il rispetto della dignità delle persone, tutti coloro a cui si applica il presente codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui siano testimoni di molestie sessuali o molestie morali/psicologiche o di mobbing. Le Direzioni sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e devono sostenere la persona che vuole reagire a una delle molestie sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure

da seguire. I responsabili di Struttura hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 4. Definizione di molestia sessuale

Ai fini del presente Codice, si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, fisico, verbale o non verbale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, che sia lesivo della dignità e della libertà degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro.

In particolare, l'Istituto Pascale considera inammissibile ogni molestia sessuale di qualsiasi genere e ogni sollecitazione a sfondo sessuale:

- a. che sia indesiderata, sconveniente o offensiva per la persona che la subisce;
- b. il cui rigetto o la cui accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro, dai dipendenti, dai superiori e dai colleghi a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente alla carriera lavorativa;
- c. che crei comunque un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, discriminatorio o umiliante.

Sono esempi non esaustivi di molestia sessuale:

- a. richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali indesiderate, offensive o sconvenienti;
- b. affissione, pubblicazione o esposizione di materiale pornografico negli ambienti dell'Istituto, anche in formato elettronico;
- c. promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni o privilegi o di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- d. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- e. contatti fisici volontari indesiderati;
- f. apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o inopportuni sul corpo o commenti offensivi o denigratori su sessualità o orientamento sessuale.

E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque rifiuti o si opponga alla condotta molestante, ovvero denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

L'esistenza di una posizione di svantaggio, di asimmetria o di subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale, in particolare quando il rifiuto o l'accettazione di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione ed il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o qualsiasi altra decisione attinente la carriera lavorativa.

Art. 5. Definizione di molestia morale e psicologica

Si definisce molestia morale e psicologica ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso. Non può comunque considerarsi tale il rimprovero da parte del superiore gerarchico diretto a garantire la corretta gestione dei compiti assegnati al dipendente/collaboratore. Si configura come molestia morale/psicologica la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche. Rientrano altresì nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e/o danni alla professionalità dell'individuo.

Art. 6. Definizione di mobbing

Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale.

La tutela da qualsiasi forma di mobbing è contenuta nell'art.2087 del Codice Civile che obbliga il datore di lavoro a garantire un ambiente di lavoro sicuro, vigilando su qualunque condotta potenzialmente lesiva nei confronti dei lavoratori da parte di colleghi o superiori.

Il mobbing consiste in una serie di condotte aggressive che si ripetono con notevole frequenza in un considerevole periodo di tempo.

Fra queste possiamo annoverare:

1. il demansionamento o la completa inattività
2. l'assegnazione di eccessivi carichi di lavoro
3. le frasi ingiuriose e le aggressioni verbali
4. l'assegnazione a turni e mansioni penose
5. le critiche continue e umilianti
6. l'isolamento dei colleghi
7. il collocamento in postazioni di lavoro inidonee
8. il trasferimento illegittimo
9. il distacco illegittimo
10. la minaccia o l'esercizio illegittimo del potere disciplinare
11. l'abuso di controlli
12. il rifiuto arbitrario di lavoro straordinario
13. l'esclusione ingiustificata da benefici e incarichi
14. la sottrazione di strumenti di lavoro
15. il rifiuto delle ferie o la loro sistematica collocazione in periodi non graditi
16. il rifiuto immotivato della concessione di permessi
17. il licenziamento ingiustificato

Lo Straining: è una condizione di mobbing attenuato, determinata da una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, perdurante nel tempo. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante. Lo straining, a differenza del mobbing, è caratterizzato dalla mancanza di una frequenza significativa di azioni ostili e ostative.

Il fenomeno dello straining può quindi ravvisarsi anche in una sola delle seguenti azioni:

- demansionamento;
- eccessivo carico di lavoro;
- isolamento professionale e relazionale;
- incarichi minori ed umilianti;
- inoperosità.

Art. 7. Consigliera/Consigliere di fiducia

In ottemperanza alla Raccomandazione CE 92/131 e alla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo, l'Istituto Tumori Fondazione G. Pascale istituisce, attraverso una Convenzione di interscambio con altra Amministrazione e/o avviso pubblico, il/la Consigliere/a di Fiducia per la tutela della dignità della persona sul luogo di lavoro, per promuovere l'ascolto come fondamentale strumento di gestione delle persone all'interno delle organizzazioni di lavoro e sostiene la pratica della gestione informale e pacifica dei conflitti interpersonali lavorativi quale efficace metodologia di realizzazione del benessere organizzativo.

Il/la Consigliere/a assolve ai seguenti compiti:

- consulenza ed assistenza a favore di coloro che lamentano comportamenti discriminatori o vessatori, che possono configurare molestia o mobbing e comunque lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro;
- funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuto/a a conoscenza anche indirettamente, e proponendo idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative;
- opera in piena autonomia, secondo le modalità ritenute dallo/a stesso/a più opportune, senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dell'Amministrazione in cui opera;
- si impegna a svolgere personalmente le proprie mansioni oggetto non affidandone a terzi l'adempimento;
- si impegna a svolgere il proprio incarico con riservatezza, non fornendo a terzi alcuna notizia di cui venga a conoscenza nell'espletamento dello stesso. Tale impegno permarrà anche dopo la cessazione dell'incarico.

Inoltre, al/alla Consigliere/a sono garantiti tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti sopra indicati, collabora per l'effettiva tutela della persona vittima di comportamenti molesti o in condizioni di disagio lavorativo e adotta tutte le misure organizzative, anche temporanee, ritenute utili ed opportune ai fini del ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, la/il Consigliera/e presenterà al Direttore Generale, al CUG, al Gruppo di Lavoro del Gender Equality Plan (GEP) nonché ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata, una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, corredata di eventuali segnalazioni e proposte volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la dignità e la libertà delle persone all'interno dell'Istituto.

Nello svolgimento della propria attività il/la Consigliera/e può accedere agli atti ed alle informazioni dell'Amministrazione che ritenga opportuno acquisire, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti di tutte le persone coinvolte, nonché avvalersi di consulenti interni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, etc.). Può richiedere di partecipare alle riunioni del CUG e del Gender Equality Plan (GEP), in qualità di esperto/a, senza diritto di voto.

Il/la Consigliere/a può essere revocato/a in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti, con delibera Direttore Generale, sentito il CUG.

Ulteriori modalità operative per lo svolgimento delle funzioni suddette saranno oggetto di separato atto.

Art. 8. Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque, tra i soggetti di cui all'art. 2 del presente Codice, ritenga di essere vittima di molestia di cui agli artt. 4 5 e 6, ha diritto alla cessazione della condotta molesta.

Fatta salva la tutela in sede penale e civile entro i termini previsti dalla Legge, la persona che ritenga di aver subito i comportamenti lesivi previsti dal presente Codice, potrà attivare:

- **Procedura informale:** il/la molestato/a si rivolge al/alla Consigliere/a di fiducia nel tentativo di pervenire alla soluzione del caso.
Se durante la trattazione del caso il/la Consigliere/a di Fiducia viene a conoscenza di un comportamento illecito, con l'espresso consenso della persona che ne ha richiesto l'intervento, può segnalare il fatto alla Direzione di riferimento, ai fini della valutazione circa l'avvio del procedimento disciplinare.
- **Procedura formale interna:** il/la molestato/a, presenta una segnalazione al Direttore Generale il quale nomina una commissione composta dal Direttore Generale stesso (o Suo delegato) e 2 membri del CUG (1 rappresentante del comparto ed 1 rappresentante della Dirigenza).
A tale Commissione può aggiungersi il/la Consigliera di fiducia. Verificata la fondatezza dei fatti denunciati la commissione avvierà i procedimenti e le sanzioni disciplinari opportune. Qualora invece la Commissione dovesse appurare l'infondatezza della denuncia, provvederà a riabilitare l'immagine del denunciato, a ristabilire un clima di cooperazione e qualora lo ritenesse opportuno potrà agire anche nei confronti della persona che ha denunciato. Quest'ultima procedura può essere attivata in via alternativa o successiva alla precedente.
- **Procedura formale esterna:** a prescindere dalle procedure avviate all'interno dell'Istituto, il/la molestato/a può decidere di sporgere denuncia presso le Autorità competenti.

Si precisa che, nelle more dell'istituzione del consigliere/a di fiducia, le segnalazioni potranno essere inoltrate alla segreteria del CUG all'indirizzo e-mail: segreteriacug@istitutotumori.na.it.

A tale proposito, il CUG procederà, con separata comunicazione interna, a divulgare le modalità operative per la disamina delle segnalazioni, anche avvalendosi di consulenti interni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, etc.).

Le suddette attività cesseranno una volta istituita la figura del consigliere/a di fiducia.

Art. 9. Diritto alla riservatezza

Sia la presunta vittima sia la persona accusata di molestia hanno diritto alla riservatezza, in ogni fase del procedimento, nel più rigoroso rispetto delle vigenti norme giuridiche e deontologiche.

Chiunque sia coinvolto nella soluzione dei casi di molestie sessuali è tenuto al segreto sui fatti e sulle notizie di cui viene a conoscenza nel corso della procedura.

In ogni caso, la persona che abbia subito molestie ha sempre diritto di richiedere l'omissione dei propri dati identificativi in ogni documento amministrativo pertinente al caso.

Art. 10. Doveri di collaborazione

Chiunque operi all'interno dell'Istituto ha il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

In particolare, coloro che sono responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali negli ambiti di studio e di lavoro a cui sovrintendono e devono sostenere la persona che voglia reagire a una molestia sessuale, anche fornendo indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, nel più totale rispetto del diritto alla riservatezza.

L'Istituto si impegna a garantire la più ampia diffusione di questo Codice attraverso la pubblicazione sul sito internet www.istitutotumori.na.it; nonchè a rendere noti i riferimenti telefonici e di posta elettronica del CUG e della/del Consigliere di Fiducia.

L'istituto si impegna, altresì, ad attuare progetti di formazione e prevenzione relativi alle tematiche del presente Codice.

Art. 11. Norme finali

Il presente Codice, adottato con Delibera n....., entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sull'albo e sul sito web dell'Istituto.

Resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili e dai contratti di lavoro in materia di obblighi e divieti.



**“FONDAZIONE GIOVANNI PASCALE”
ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO
Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI**

Deliberazione N. 636 del 29/05/2023

PROPONENTE: UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

OGGETTO: Adozione del Codice di Condotta dell’“Istituto Nazionale dei Tumori - Fondazione G. Pascale” per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali.

In pubblicazione dal 29/05/2023 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

Atto immediatamente esecutivo

S.C. Affari Generali

Direttore

Elenco firmatari

Elisa Regina - S.C. Affari Generali

Iolanda Attanasio - UOC INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA RICERCA

Maurizio Di Mauro - Direttore Sanitario

Alfredo Budillon - Direttore Scientifico

Giovanni De Masi - Direttore Amministrativo

Attilio Bianchi - Direttore Generale