



**Codice di condotta  
per la tutela della persona e  
del benessere organizzativo**

**CENTRO RICERCHE**  
ENRICO FERMI 

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 43 del 18 giugno 2026

## **INDICE**

|                                                                                    |          |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Articolo 1 – Valori e Principi Fondamentali</b>                                 | <b>3</b> |
| <b>Articolo 2 – Ambito di applicazione</b>                                         | <b>4</b> |
| <b>Articolo 3 - Definizioni</b>                                                    | <b>4</b> |
| 3.1 Molestia                                                                       | 4        |
| 3.2 Molestia sessuale                                                              | 4        |
| 3.3 Molestia morale                                                                | 5        |
| 3.4 Atti discriminatori                                                            | 5        |
| <b>Articolo 4 - Modalità di segnalazione delle molestie</b>                        | <b>6</b> |
| <b>Articolo 5 - Consigliera di Fiducia</b>                                         | <b>6</b> |
| <b>Articolo 6 - Funzioni e modalità di intervento della Consigliera di Fiducia</b> | <b>7</b> |

# Codice di condotta per la tutela della persona e del benessere organizzativo

Il presente Codice nasce per promuovere un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona. Esso stabilisce le strategie di prevenzione e di contrasto a ogni forma di molestia o discriminazione, nonché gli strumenti di tutela a favore dei soggetti che ne siano vittime, come previsto dall'art. 26 e dall'Allegato 1 del CCNL del 7 aprile 2006, Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione, e dall'Art. 40 del CCNL dell'Area dirigenziale del 5 marzo 2008.

## Articolo 1 - Valori e Principi Fondamentali

Il CREF riconosce l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, sulla dignità della persona e sulla valorizzazione delle differenze.

Le violenze e le molestie nel mondo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, rappresentano una minaccia alle pari opportunità e risultano inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso.

Tutto il personale ha diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto e ispirate ai valori di correttezza e di pari opportunità.

Tutto il personale ha diritto a un ambiente di lavoro libero da violenza, molestie e da ogni forma di discriminazione, comprese le violenze e le molestie di genere.

Il CREF assicura e riconosce all'intero personale il diritto all'identità personale, sessuale e di genere, nonché all'orientamento sessuale, e offre tutela contro ogni forma di discriminazione.

Il CREF assicura e riconosce all'intero personale il diritto alla salute e alla sicurezza negli ambienti di lavoro, nonché alla promozione del benessere lavorativo.

Il CREF assicura e riconosce a tutto il personale il diritto alla dignità e alla reputazione negli ambienti di lavoro.

Tutto il personale ha il dovere di collaborare per assicurare il raggiungimento di tale finalità.

Le vittime di discriminazioni e molestie hanno il diritto di ottenere dal CREF, attraverso l'azione di organismi, figure professionali e appositi strumenti individuati dal presente Codice, l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.

## Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice trova applicazione per fatti sorti in occasione del rapporto di lavoro con il CREF, anche esternamente alle sue strutture, come descritto di seguito a titolo esemplificativo:

- A. nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- B. in luoghi destinati alla pausa dal lavoro, oppure nei luoghi di servizio;
- C. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- D. a seguito di comunicazioni di lavoro, ivi comprese le comunicazioni telematiche e informatiche, l'utilizzo dei social media e degli strumenti di lavoro da remoto, comprese le comunicazioni su dispositivi, numeri e profili personali;
- E. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

2. Il presente Codice si applica, per quanto compatibile, a tutto il personale che presta servizio presso il CREF. A mero titolo esemplificativo, con "tutto il personale" si intende: membri degli organi, dipendenti a tempo indeterminato o determinato, associate/i, collaboratrici/tori, assegniste/i, titolari di contratti/incarichi di ricerca e post-doc, dottorande/i, stagiste/i, operatori economici e tutte/i coloro che, a vario titolo e con qualsiasi ruolo, prestano la propria opera a favore del CREF.

## Articolo 3 - Definizioni

### 3.1 Molestia

Sono considerate molestie quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse alle caratteristiche personali, quali genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altro fattore potenzialmente discriminatorio, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

### 3.2 Molestia sessuale

Ai fini del presente Codice, per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento, atto o condotta a connotazione sessuale indesiderati, posti in essere in forma fisica, verbale o non verbale, che abbiano lo scopo o l'effetto di ledere la dignità della persona.

Tali condotte assumono particolare gravità qualora determinino la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante, ovvero quando l'accettazione o il rifiuto delle medesime sia utilizzato come criterio, esplicito o implicito, per l'adozione di decisioni che incidono sulla vita lavorativa, di studio o di ricerca.

Al fine di consentirne l'individuazione e l'interruzione tempestiva, si elencano, a mero titolo esemplificativo e senza pretesa di esaustività, alcuni comportamenti qualificabili come molestie sessuali:

- Commenti, apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità.
- Richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali.

- Promesse implicite o esplicite di carriera, di agevolazioni e privilegi, anche al di fuori dell'ambito lavorativo, di studio o di ricerca, in cambio di prestazioni sessuali.
- Qualsiasi contatto fisico intenzionale non desiderato e inopportuno.
- Comportamenti inappropriati e/o violenti a connotazione sessuale.
- Messaggi scritti o verbali, o altre forme di comunicazione allusive di natura sessuale, che siano lesive della dignità della persona.
- Materiali pornografici o altri materiali analoghi esposti o diffusi nei luoghi di lavoro, studio e ricerca, anche tramite strumenti informatici.
- Minacce, ritorsioni, ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti molesti di natura sessuale.

Costituisce circostanza aggravante qualsiasi condotta posta in essere mediante lo sfruttamento di una posizione di superiorità gerarchica, funzionale o di prestigio scientifico. Le funzioni di direzione, coordinamento o supervisione devono essere esercitate nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza e tutela della persona, e non possono in alcun caso essere utilizzate come strumenti di abuso, coercizione o sopraffazione.

### 3.3 Molestia morale

Ai fini del presente Codice, per molestia morale si intende qualsiasi condotta ostile, idonea a isolare, umiliare o delegittimare una persona nell'ambito dell'attività lavorativa o di studio.

Sono individuate quali segnali di allarme e condotte da prevenire e contrastare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti situazioni:

- Condotte vessatorie o persecutorie.
- I rimproveri offensivi o mortificanti del decoro della persona.
- Offese alla dignità, gesti umilianti e azioni denigratorie.
- Lo screditamento della reputazione, sia privata che lavorativa, anche in presenza di terzi, mediante allusioni o la divulgazione di dati personali.
- L'allontanamento e l'ostracismo a fini vessatori, il ritiro immotivato di mansioni già assegnate, l'impedimento alla libera espressione o la sorveglianza esasperata.
- Comportamenti discriminatori rivolti a chi si trova in stato di gravidanza o esercita i diritti di maternità, paternità, caregiving.
- L'estromissione ingiustificata o la messa in disparte dai normali flussi comunicativi, l'esclusione sociale e il confinamento.
- Minacce di licenziamento o di esclusione da progetti e attività, e ogni atteggiamento discriminatorio legato a situazioni di vita personale (a titolo meramente esemplificativo: la maternità o la paternità, il caregiving).

### 3.4 Atti discriminatori

Si configura come comportamento discriminatorio ogni atto o condotta che, a parità di condizioni, comporti un trattamento meno favorevole o limiti le opportunità professionali, formative o di ricerca sulla base di caratteristiche personali o identitarie. A titolo esemplificativo: genere, identità di genere, orientamento sessuale, origine etnica, religione, disabilità, età, opinioni politiche o condizioni socio-economiche.

## Articolo 4 - Modalità di segnalazione delle molestie

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, qualunque persona sia oggetto di molestia sessuale, morale o atto discriminatorio, può rivolgersi, senza limiti di tempo e secondo la propria preferenza:

a) alla Consiglieria di Fiducia, ai sensi dell'art. 5;

oppure

b) al Direttore Amministrativo.

## **Articolo 5 - Consiglieria di Fiducia**

1. La Consiglieria di Fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza a tutto il personale che opera presso l'Ente e che sia stato oggetto di molestie sessuali o morali, o di atti discriminatori, come definiti dall'articolo 3. La Consiglieria opera secondo quanto previsto dalle Risoluzioni del Parlamento europeo A3-0043/94 e A5-0283/2001.

2. La Consiglieria 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.

3. La Consiglieria di Fiducia può avviare, in accordo e con l'esplicito consenso della lavoratrice/del lavoratore, le procedure formali o informali previste dal presente codice.

4. La Struttura amministrativa del CREF fornisce alla Consiglieria di Fiducia tutte le informazioni e gli strumenti idonei per l'adempimento delle sue funzioni.

5. La Consiglieria di Fiducia opera in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con il Gender Equality Team (GET) del CREF, proponendo azioni di sensibilizzazione e formazione per promuovere un clima organizzativo che prevenga discriminazioni, molestie sessuali o morali e atti discriminatori.

6. La Consiglieria di Fiducia è scelta/o tra persone esterne al CREF, in possesso delle capacità professionali e dell'esperienza richieste, e idonee a svolgere le funzioni previste, a seguito di una procedura comparativa pubblica. L'incarico è conferito secondo le procedure previste dalle norme vigenti e dai regolamenti del CREF.

7. Il Direttore amministrativo procede alla valutazione delle candidature pervenute avvalendosi di una commissione nominata con lo stesso provvedimento che dà avvio alla procedura comparativa pubblica. La commissione è composta dal Direttore amministrativo, con funzioni di Presidente, da un membro del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CREF e da un membro del Gender Equality Team (GET).

8. Il provvedimento di nomina della Consiglieria di Fiducia è pubblicato sul sito internet istituzionale del CREF.

9. Le modalità di contatto della Consiglieria di Fiducia saranno pubblicati sul sito internet e sui canali istituzionali del CREF.

10. Il CREF sostiene chiunque, al suo interno, si avvalga dell'intervento della Consiglieria di Fiducia, ovvero segnali i comportamenti previsti dall'articolo 3 del presente Codice, fornendo indicazioni chiare ed esaurienti sulla procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e

prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie si estendono a tutte le persone coinvolte.

## **Articolo 6 - Funzioni e modalità di intervento della Consigliera di Fiducia**

1. La Consigliera di Fiducia ha la funzione di raccogliere segnalazioni e fornire assistenza e consulenza alla persona che segnala di essere stata oggetto di molestie o atti discriminatori.

2. Propone altresì iniziative e incontri formativi al fine di prevenire comportamenti configurabili come molestie o atti discriminatori.

In particolare, la Consigliera di Fiducia ha il compito di:

- fornire consulenza e assistenza alle persone che hanno subito atti di molestia;
- contribuire alla risoluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione;
- suggerire i provvedimenti più idonei per affrontare la situazione;

3. Per lo svolgimento dei suddetti compiti la Consigliera di Fiducia collabora, ove lo ritenga necessario, con il Gender Equality Team (GET) e il CUG.

4. La Struttura amministrativa garantisce alla Consigliera di Fiducia il libero accesso agli atti relativi al caso in esame e fornisce le informazioni necessarie alla sua definizione.

## **Articolo 7 - Procedura informale di segnalazione**

1. Qualora si verifichi, sul luogo di lavoro o comunque in presenza di un rapporto di lavoro con il CREF, secondo quanto previsto dall'art. 2 del presente Codice, una condotta riconducibile alle definizioni di cui all'art. 3, la persona che ha subito il comportamento molesto e/o l'atto discriminatorio può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia per avviare una procedura informale di segnalazione della molestia e/o dell'atto discriminatorio.

2. Può ricorrere alla presente procedura tutto il personale di cui all'art. 2, comma 2 del presente Codice.

3. A tal fine, il CREF mette a disposizione della Consigliera di Fiducia un indirizzo di posta elettronica dedicato: [consigliera.fiducia@cref.it](mailto:consigliera.fiducia@cref.it)

4. La Consigliera di Fiducia non può intraprendere alcuna iniziativa senza il preventivo ed espresso consenso della persona che ha segnalato molestie o atti discriminatori.

5. La Consigliera di Fiducia dispone delle seguenti facoltà d'azione:

- acquisisce le informazioni necessarie allo svolgimento del proprio incarico. A tal fine può accedere agli atti e ai documenti inerenti al caso trattato e/o raccogliere testimonianze da persone informate sui fatti, le quali sono obbligate a mantenere l'assoluta riservatezza;
- concorda con la persona che ha segnalato le molestie il percorso più adatto a interrompere in modo definitivo il comportamento molesto;
- può convocare la persona indicata come autrice delle molestie o degli atti discriminatori;

- può organizzare incontri o promuovere attività per tentare una conciliazione tra le parti, ma solo se la persona che ha subito le molestie o le discriminazioni lo richiede o dà il proprio consenso;
- può suggerire al Direttore amministrativo, con il consenso di chi ha effettuato la segnalazione, le misure organizzative più adatte a porre fine al comportamento molesto o a evitarne la ripetizione;
- può invitare la persona indicata come autrice delle molestie a non ripeterle;
- vigila affinché il comportamento molesto e/o discriminatorio cessi effettivamente;
- può suggerire la possibilità di ricorrere alla procedura formale, di cui all'art. 8 del presente Codice, oppure il percorso più idoneo per intraprendere le necessarie azioni amministrative e/o giudiziarie, qualora la persona segnalante non intenda ricorrere alla procedura informale, o questa non abbia conseguito un esito positivo.

6. Qualora il soggetto indicato come autore delle molestie o degli atti discriminatori sia il Direttore amministrativo o il Direttore scientifico, o un membro non dipendente di un organo del CREF diverso dal Consiglio di Amministrazione, la Consigliera di Fiducia si rapporta con il Consiglio di Amministrazione. Qualora la segnalazione riguardi un membro del Consiglio di Amministrazione, la Consigliera di Fiducia si rapporta con gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

7. Durante gli accertamenti necessari per la risoluzione dei casi sottoposti al suo esame, la Consigliera di Fiducia assicura l'assoluta riservatezza dei dati personali di tutte le persone coinvolte.

8. La segnalazione può essere ritirata dalla persona che l'ha proposta in qualsiasi momento della procedura informale, previa verifica, da parte della Consigliera di Fiducia, con apposito incontro, della reale volontà di interruzione della stessa.

9. Il termine per la definizione della procedura informale non può essere superiore a sessanta giorni, decorrenti dalla segnalazione della molestia o dell'atto discriminatorio, salva la possibilità di proroga, da parte della Consigliera, di ulteriori trenta giorni per casi di particolare complessità.

## **Articolo 8 - Procedura formale di segnalazione**

1. Qualora la persona che segnala il comportamento molesto e/o l'atto discriminatorio non intenda ricorrere alla procedura informale oppure questa non abbia conseguito un esito positivo, potrà ricorrere alla presente procedura formale, mediante segnalazione scritta, rivolta:

al Direttore amministrativo, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre 10 giorni dalla loro ricezione, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD);

oppure

qualora la persona accusata di molestie sessuali e/o atti discriminatori sia il Direttore amministrativo, la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).

2. La procedura formale si applica esclusivamente ai comportamenti molesti e/o agli atti discriminatori posti in essere dal personale dipendente del CREF.

Qualora si verifichi tale circostanza, è legittimato a ricorrere alla procedura formale tutto il personale di cui all'art. 2, comma 2 del presente Codice.

3. In ogni caso, è fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale di cui il personale dipendente potrà avvalersi.

4. La segnalazione può essere presentata personalmente o con l'assistenza e/o la rappresentanza della Consigliera di fiducia, o di un'altra persona di fiducia di chi sporge la denuncia, o di un'organizzazione sindacale.

5. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti, ai sensi dell'art. 9 del presente Codice.

6. La persona segnalata come presunta responsabile di condotte moleste o di atti discriminatori deve essere informata dell'oggetto della segnalazione per difendersi personalmente o tramite persona di sua fiducia.

7. Nel corso della procedura formale, il CREF si impegna a tutelare il soggetto segnalante da ogni forma di ritorsione o da atti persecutori da chiunque provengano. A tal fine, la persona che afferma di aver subito condotte di molestia o atti discriminatori ha diritto di chiedere che ogni documento che riporta le proprie generalità sia classificato come riservato.

8. Nel corso del procedimento disciplinare a carico della persona accusata dei comportamenti molesti e/o discriminatori, qualora sia stato avviato a seguito di segnalazione di cui al comma 1:

- il soggetto segnalante può chiedere di essere collocato presso una diversa postazione, fermo restando che il CREF dispone di un'unica sede istituzionale, al fine di evitare qualsiasi situazione di disagio;
- il Direttore Amministrativo, qualora ritenga fondati i fatti oggetto di segnalazione, adotterà, in via cautelare, ove lo ritenga opportuno, le misure organizzative utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e/o discriminatori, al fine di ristabilire un ambiente lavorativo adeguato.

9. Il personale dipendente che consapevolmente segnali fatti inesistenti, allo scopo di accusare ingiustamente e/o di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi in ambito lavorativo, nello studio o nella ricerca scientifica, ne risponde disciplinarmente, fatte salve eventuali responsabilità penali e/o civili.

10. Il procedimento disciplinare, eventualmente avviato a seguito della segnalazione scritta, è svolto ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001.

## **Articolo 9 - Obbligo di riservatezza**

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice devono essere gestite nel pieno rispetto delle norme giuridiche e deontologiche in materia di riservatezza e protezione dei dati personali.

2. Le persone che, in virtù del proprio ruolo, funzione o incarico, ivi compresi eventuali testimoni, vengano a conoscenza di fatti, atti o notizie nell'ambito dei procedimenti disciplinati dal presente Codice, sono tenute al più rigoroso obbligo di riserbo.

3. Tutte le persone coinvolte dalla segnalazione hanno diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualunque motivo, a pubblicazione o diffusione.

4. L'identità della persona segnalante, nonché qualsiasi informazione che può rivelare, direttamente o indirettamente, tale identità, sono riservate. Tali dati non possono essere rivelati senza il consenso espresso della persona segnalante, fatta eccezione per il personale autorizzato a ricevere o gestire la segnalazione.

5. Nel corso del procedimento disciplinare avviato a seguito della segnalazione di cui all'art. 8, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa della persona accusata, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso della persona segnalante alla rivelazione della sua identità.

6. I dati personali raccolti nell'ambito dei procedimenti disciplinati dal presente Codice sono trattati dal CREF nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, nonché dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, integrità e riservatezza. Essi possono essere utilizzati o comunicati a terzi esclusivamente per finalità istituzionali e nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

## **Articolo 10 - Doveri di collaborazione e di vigilanza**

1. Tutti coloro a cui si rivolge il presente Codice devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità delle persone.

2. Fermo restando gli obblighi di denuncia stabiliti dalla legge, le persone che sono a conoscenza di fatti aventi ad oggetto molestie sessuali, morali o atti discriminatori sono tenute a testimoniare e a collaborare con l'Amministrazione; in caso di mancata collaborazione, sono considerate responsabili delle violazioni del presente Codice e, ricorrendone i presupposti, sono soggette a procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

4. Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, anche solo potenziale, nei confronti della persona che segnala casi di molestia sessuale o morale, o di atti discriminatori, nonché dei testimoni, è valutabile sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in sede giurisdizionale.

5. Il Direttore amministrativo ha il dovere di promuovere la diffusione, la conoscenza del presente codice e di vigilare sul rispetto delle norme ivi contenute.

## **Articolo 11 - Attività di monitoraggio**

1. Il CUG e il GET svolgono un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice e di procedere ad eventuali integrazioni o modifiche.

Le proposte di modifica e di integrazione sono deliberate dal CUG e dal GET in seduta plenaria, con la partecipazione dei membri effettivi e supplenti, secondo le modalità di voto previste dal proprio Regolamento, e successivamente sottoposte al Consiglio di Amministrazione del CREF per l'approvazione nella prima seduta utile.

2. La relazione annuale del CUG, relativa ai risultati dell'attività di monitoraggio svolta nel periodo gennaio–dicembre di ciascun anno, unitamente a quella della Consigliera di Fiducia, è presentata in un incontro pubblico da tenersi entro il primo trimestre dell'anno successivo ed è trasmessa a tutto il personale del CREF per le determinazioni di competenza.

## **Articolo 12 - Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione**

Il CREF, attraverso il CUG e gli altri uffici od organi competenti, anche d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, si impegna a:

- a) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali, morali o atti discriminatori;
- b) includere nei programmi di formazione di tutto il personale gli orientamenti interpretativi adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali, morali o atti discriminatori;
- c) assicurare con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, moduli formativi di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo e un positivo clima lavorativo;
- d) comunicare a tutti coloro che studiano o lavorano al CREF il nome, il luogo e le modalità di contatto, nonché l'indirizzo di posta elettronica della Consigliera/del Consigliere di Fiducia;
- e) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso affissione nei luoghi di lavoro e pubblicazione sul sito internet istituzionale del CREF;
- f) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice;
- g) promuovere un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia del presente Codice.

## **Articolo 13 - Norme transitorie e finali**

- 1. Il presente Codice, approvato dal Consiglio di amministrazione del CREF, è pubblicato sul sito internet del CREF e trasmesso tramite e-mail, a cura dell'Ufficio del Personale, a tutto il personale dipendente e non strutturato che lavora al CREF. Una specifica menzione del codice andrà inserita nei contratti di consulenza o collaborazione, prestazioni di servizi e nelle convenzioni a qualsiasi titolo con il CREF.
- 2. Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione della delibera di approvazione e di emanazione e si applica alle violazioni commesse successivamente alla sua entrata in vigore.
- 3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si rinvia alla normativa vigente in materia, allo Statuto, al Codice etico e di comportamento e ai Regolamenti del CREF.

\*\*\*\*\*