

Direzione Generale
Ufficio I – Gestione delle Risorse Umane

Provvedimento n. 46/2023

Oggetto: Avviso di selezione per il conferimento di un incarico avente ad oggetto lo svolgimento di attività di consulenza specialistica in ordine all’attivazione dello “sportello di ascolto” sul disagio lavorativo presso l’Istituto Nazionale di Astrofisica.

Il Dirigente

- VISTA** la Legge 7 agosto 1990, numero 241, e successive modifiche ed integrazioni, che contiene "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*", ed, in particolare gli articoli 4, 5 e 6;
- VISTO** il Decreto Legislativo 4 giugno 2003, numero 138 con il quale è stato disposto il riordino dell’Istituto Nazionale di Astrofisica e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTA** la Legge 27 settembre 2007, numero 165, che definisce i principi e i criteri direttivi della "*Delega al Governo in materia di riordino degli Enti di Ricerca*", ed, in particolare, l’articolo 1;
- VISTO** il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, numero 213, recante "*Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’articolo 1 della Legge 27 settembre 2007, numero 165*";
- VISTA** la Legge 7 agosto 2015, numero 124, con la quale sono state conferite alcune "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", ed, in particolare, l’articolo 13;
- VISTO** il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218, che contiene disposizioni in materia di "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della Legge 7 agosto 2015, numero 124*";
- VISTO** lo Statuto dell’Istituto Nazionale di Astrofisica adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 25 maggio 2018, numero 42, ed entrato in vigore il 24 settembre 2018;
- VISTO** il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto Nazionale di Astrofisica approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 giugno 2020, numero 46, come modificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2021, numero 21, ed entrato in vigore il 9 luglio 2021;
- VISTO** il Regolamento del Personale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 maggio 2015, numero 23, come modificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021, numero 8, ed entrato in vigore il 9 luglio 2021;
- VISTA** la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 novembre 2016 numero 118/2016, con la quale è stato approvato il nuovo "*Schema organizzativo*" della Direzione Generale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica;
- VISTA** la Determina Direttoriale del 1° marzo 2017, numero 26, con la quale è stato definito ed approvato il nuovo Organigramma dell’Amministrazione Centrale dell’Istituto Nazionale di Astrofisica ed è stata determinata l’assegnazione delle unità di personale agli Uffici ed ai Servizi di Staff della Direzione Generale ed alle loro articolazioni organizzative interne;

VISTA	la Determina Direttoriale del 7 novembre 2017 numero 271, con la quale sono stati attribuiti ai Dirigenti in servizio presso l'Istituto Nazionale di Astrofisica poteri, compiti e funzioni, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4, 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 numero 165 e successive modifiche ed integrazioni ed alle <i>"Disposizioni applicative"</i> allegate al nuovo <i>"Schema organizzativo"</i> della Direzione Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione con la sopra citata Delibera del 18 novembre 2016 numero 118/2016;
VISTI	in particolare gli articoli 1 e 2 della predetta Determina Direttoriale del 7 novembre 2017 numero 271, i quali stabiliscono, tra l'altro, che <i>"...i Dirigenti in servizio di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dello "Istituto Nazionale di Astrofisica", sono tenuti, nella loro qualità di Responsabili degli "Uffici" della Direzione Generale e nell'ambito delle rispettive competenze...ad adottare tutti gli atti e i provvedimenti, sia di natura vincolata che di natura discrezionale, che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, anche se non implicano direttamente una spesa..."</i> nonché <i>"...tutti gli atti e provvedimenti a rilevanza interna, anche di natura organizzativa, indipendentemente dal loro contenuto e dai loro effetti..."</i> ;
VISTA	la Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29, avente ad oggetto la <i>"Revisione della Determina Direttoriale del 7 novembre 2017, numero 271, con la quale sono stati attribuiti poteri, compiti e funzioni ai Dirigenti in servizio presso lo Istituto Nazionale di Astrofisica, in conformità a quanto previsto dagli articoli 4, 16 e 17 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165 e successive modifiche ed integrazioni, e alle disposizioni applicative allegate al nuovo "Schema organizzativo della Direzione Generale" approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 18 novembre 2016, numero 118 ed espressamente richiamate nella Determina Direttoriale del 1 marzo 2017, numero 26"</i> ;
VISTA	la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, con la quale il Dirigente dell'Ufficio I – <i>Gestione delle Risorse Umane</i> è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed, a seguito della predetta nomina, è stato disposto il trasferimento ad una Struttura Tecnica di Supporto di tutte le competenze dell'Ufficio I relative alla gestione delle procedure concorsuali e di selezione, fino alla stipula dei contratti individuali di lavoro;
VISTA	la Determina Direttoriale del 15 maggio 2018 numero 141, con la quale, in attuazione della predetta Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, numero 34, sono state abrogate le disposizioni di cui alle Determine Direttoriali del 7 novembre 2017, numero 271, e del 6 febbraio 2018, numero 29, in contrasto o difformi a quanto disposto con la succitata Delibera;
VISTA	la Determina Direttoriale del 6 febbraio 2020, numero 12, con la quale il Dottore Gaetano Telesio, in qualità di Direttore Generale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, ha conferito alla Dottoressa Valeria Saura, Dirigente Amministrativo di Seconda Fascia, a decorrere dal 7 gennaio 2020, l'incarico di Direzione dello Ufficio I – <i>"Gestione delle Risorse Umane"</i> ai <i>"...sensi dell'articolo 13 del Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dello Istituto Nazionale di Astrofisica e nel rispetto di poteri, compiti e funzioni che le sono stati attribuiti con Determina Direttoriale del 7 novembre 2017, numero 271, come modificata ed integrata con Determina Direttoriale del 6 febbraio 2018, numero 29..."</i> ;
VISTO	il Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445, e successive modifiche e integrazioni, con il quale è stato emanato il <i>"Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"</i> , ed, in particolare, gli articoli 40, comma 1, 46, 47, 48, 71, 75 e 76;
VISTO	il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, che contiene <i>"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"</i> ;
CONSIDERATO	che il predetto Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 1, disciplina la <i>"...organizzazione degli uffici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:</i>

- a) *accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi della Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
- b) *razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
- c) *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica...";*

VISTO

in particolare, l'articolo 7, comma 6, del succitato Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche e integrazioni, il quale prevede:

- al comma 6 che *"...per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:*
 - a) *l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;*
 - b) *l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;*
 - c) *la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;*
 - d) *devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione...";*
- al comma 6-bis che *"...le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione...";*

VISTO

altresì, l'articolo 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni ed, in particolare:

- il comma 1, lettera d), il quale prevede che *"...le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro... possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio...";*
- il comma 2, il quale prevede che le *"...pubbliche amministrazioni... adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri...";*

VISTO

il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, numero 196, e successive modifiche ed integrazioni con il quale è stato adottato il *"Codice in materia di protezione dei dati personali";*

VISTA

la *"Raccomandazione"* della *"Commissione Europea"* del 27 novembre 1991, numero 92/131/CEE, che disciplina la *"Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro"*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee del 24 febbraio 1992, numero 49;

CONSIDERATO

che l'articolo 1 della predetta *"Raccomandazione"* prevede che gli Stati membri si adoperino *"...per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:*

a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
c) crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della Direttiva 76/207/CEE...";

CONSIDERATO

inoltre, che l'articolo 5, lettera B, capo II, del Codice allegato alla predetta "Raccomandazione" prevede, a sua volta, la "...designazione di una persona competente, incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste...";

VISTA

la Direttiva del "Consiglio Europeo" del 29 giugno 2000, numero 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

VISTA

la Direttiva del "Consiglio Europeo" del 27 novembre 2000, numero 2000/78/CE, che definisce un quadro normativo generale di riferimento per garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

VISTA

la Risoluzione del "Parlamento Europeo" del 20 settembre 2001, numero A5-0283/01, che riguarda il fenomeno del "mobbing" sul posto di lavoro;

VISTO

il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, numero 215, e successive modifiche ed integrazioni, con il quale è stata data attuazione alla Direttiva del "Consiglio Europeo" del 29 giugno 2000, numero 43, per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ed, in particolare, l'articolo 2 del predetto Decreto Legislativo numero 215/2003, il quale prevede che sono "...considerate come discriminazioni [...] anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo...";

VISTA

la Direttiva del "Dipartimento della Funzione Pubblica" della "Presidenza del Consiglio dei Ministri" del 24 marzo 2004, che prevede l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo dei dipendenti della Pubblica Amministrazione;

VISTO

il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, numero 82, e successive modifiche ed integrazioni, con il quale è stato adottato il "Codice della Amministrazione Digitale";

VISTO

il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, numero 198, e successive modifiche ed integrazioni che disciplina il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, numero 246" ed, in particolare, l'articolo 48 del predetto Decreto Legislativo 11 aprile 2006, numero 198, il quale stabilisce che:

- le "...amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il "Comitato Nazionale per la Attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità tra Lavoratori e Lavoratrici", istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e la "Consigliera" o il "Consigliere Nazionale di Parità", ovvero il "Comitato per le Pari Opportunità" eventualmente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e la "Consigliera" o il "Consigliere di Parità" territorialmente competente, predispongono "Piani di Azioni Positive" tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne...";

- e che, al fine, fra l'altro, di "...promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate...", i "Piani di Azioni Positive" favoriscono "...il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ...";

VISTA

la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, con la quale:

- sono state individuate specifiche "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" con lo scopo di "...promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche...";
- è stato riconosciuto alle Pubbliche Amministrazioni un "...ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della concreta attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori...";

VISTO

il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il Quadriennio Normativo 2002-2005 ed il Biennio Economico 2002-2003", sottoscritto il 7 aprile 2006, e, in particolare, l'articolo 26, il quale prevede che l'Ente "... dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla "Raccomandazione" della "Commissione Europea" del 27 novembre 1991, numero 92/131/CEE, a cui si fa espresso rinvio per fornire linee guida uniformi in materia...";

VISTO

il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 numero 81 e successive modifiche ed integrazioni, che contiene disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123;

VISTA

la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 3 settembre 2010, numero 12, che contiene alcuni chiarimenti ed indicazioni operative in merito alle "Procedure concorsuali ed alla loro informatizzazione", alle "Modalità di presentazione della domanda di ammissione ai concorsi indetti dalle pubbliche amministrazioni" e ai "Criteri interpretativi sull'utilizzo della Posta Elettronica Certificata";

VISTO

il Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, che contiene "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini", convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, numero 135, e successive modifiche ed integrazioni, ed, in particolare, l'articolo 5, comma 9, il quale prevede che "...è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza..." e che "...gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito...";

VISTO

inoltre, l'articolo 6 del Decreto Legge 24 giugno 2014, numero 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, numero 114, che ha modificato l'articolo 5, comma 9, del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, numero 135, prevedendo, tra l'altro, che "...incarichi e collaborazioni sono consentiti, esclusivamente a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione...";

VISTA

la Circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 4 dicembre 2014, numero 6, che:

- contiene alcune indicazioni finalizzate a garantire la corretta *"Interpretazione e applicazione dell'articolo 5, comma 9, del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, come modificato dall'articolo 6 del Decreto Legge 24 giugno 2014, numero 90"*;
 - chiarisce, tra l'altro, che *"...tutte le ipotesi di incarico o di collaborazione non rientranti nelle categorie indicate dalle predette disposizioni normative sono da ritenersi sottratte ai divieti di cui alla disciplina in esame..."*;
- VISTA** la Circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 10 novembre 2015, numero 4, che:
- contiene ulteriori indicazioni finalizzate a garantire la corretta *"Interpretazione e applicazione dell'articolo 5, comma 9, del Decreto Legge 6 luglio 2012, numero 95, come modificato dall'articolo 6 del Decreto Legge 24 giugno 2014, numero 90, e dall'articolo 17, comma 3, della Legge 7 agosto 2015, numero 124"*;
 - ed integra, a tal fine, la *"Circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 4 dicembre 2014, numero 6"*, chiarendo, tra l'altro, che *"...gli incarichi, le cariche e le collaborazioni a titolo gratuito, con il limite annuale per gli incarichi dirigenziali e direttivi, possono essere conferiti a soggetti in quiescenza indipendentemente dalla finalità, quindi anche al di fuori dell'ipotesi di affiancamento al nuovo titolare dell'incarico o della carica..."*;
- VISTO** il *"Regolamento del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016, numero UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la Direttiva 95/46/CE"*, denominato anche *"Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati" ("RGPD")*, in vigore dal 24 maggio 2016 e applicabile nell'ordinamento giuridico nazionale a decorrere dal 25 maggio 2018;
- VISTO** il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, numero 101, che contiene alcune *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016, numero UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la Direttiva 95/46/CE"*, denominato anche *"Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati" ("RGPD")*;
- VISTA** la Delibera del 27 settembre 2019, numero 61, con la quale il Consiglio di Amministrazione dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"* ha approvato, in via definitiva, la versione aggiornata del *"Codice etico per la prevenzione delle molestie sessuali e morali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dello Istituto Nazionale di Astrofisica"*, come predisposto dal *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ("CUG")* e con le modifiche proposte dagli *"stakeholder"* di riferimento, in esito alla sua pubblicazione nel Sito Web dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"*, nella Sezione *"Amministrazione Trasparente"*;
- VISTA** la Determina Direttoriale del 19 febbraio 2019, numero 37, con la quale è stato costituito, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 57, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, il nuovo *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ("CUG")* per il Quadriennio 2019-2022;
- CONSIDERATO** che sono state attivate dall'Ufficio I – *"Gestione delle Risorse Umane"*, su incarico della Direzione Generale, le procedure per costituire il nuovo *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ("CUG")*;
- VISTO** il Regolamento del *"Comitato Unico di Garanzia"* dello *"Istituto Nazionale di Astrofisica"* ed, in particolare, l'articolo 3, comma 3, il quale prevede che i componenti del predetto *"Comitato"* *"...continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina dei nuovi..."*;
- VISTA** la Delibera del 28 giugno 2022, numero 57, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha:

- approvato, in via definitiva, il "*Piano di Azioni Positive*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" per il triennio 2022-2024, come predisposto dal "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" ("*CUG*") e adottato dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera del 28 aprile 2022, numero 36;
- autorizzato la pubblicazione della versione definitiva del "*Piano di Azioni Positive*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" per il triennio 2022-2024 sul Sito Web dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*";
- autorizzato, in ottemperanza a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 10 e 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, numero 198, e successive modifiche e integrazioni, la trasmissione del "*Piano di Azioni Positive*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*" per il triennio 2022-2024 al "*Consigliere Nazionale di Parità*" e al "*Comitato Nazionale per la Attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità tra Lavoratori e Lavoratrici*", istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

VISTA la Delibera del 2 agosto 2022, numero 68, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "*Gender Equality Plan per il triennio 2022-2024*", comprensivo del "*Bilancio di Genere*" per l'anno 2021 dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*";

ATTESO che nell' "*Area Tematica 5 – Azione AT5*" del predetto "*Gender Equality Plan per il triennio 2022-2024*" è prevista, per l'anno 2023, la "...*predisposizione di uno Sportello di Ascolto in INAF, gestito da un/a professionista (o più) del campo...*" con l'obiettivo di "...*fornire al personale INAF un luogo istituzionale cui far riferimento nelle situazioni di disagio e discriminazione sul lavoro. Al contatto iniziale segue un percorso di accompagnamento nella scelta del canale più adeguato ad affrontare la situazione di disagio e/o discriminazione...*" ed, a tal fine, è stato previsto un apposito stanziamento di € 25.000,00;

VISTO l'Atto di Direttiva dell'8 febbraio 2023, protocollo numero 2133, con la quale il Direttore Generale ha affidato al Dirigente dell'Ufficio I - "*Gestione delle Risorse Umane*" l'incarico di "...*predisporre, adottare e firmare tutti gli atti propedeutici, connessi e conseguenti ai procedimenti preordinati al...conferimento di un incarico di collaborazione per lo svolgimento di attività di consulenza specialistica finalizzato all'attivazione dello "sportello di ascolto" sul disagio lavorativo, secondo le indicazioni concordate con la Dottoressa Angela IOVINO, nella sua qualità di Presidente del "Comitato Unico di Garanzia" dello "Istituto Nazionale di Astrofisica"...*";

VISTO l'Ordine di Servizio emanato con nota del 1° marzo 2023, protocollo numero 5517, con la quale il Dirigente dell'Ufficio I - "*Gestione delle Risorse Umane*" ha conferito al Dottore Giuseppe RAGONESE, inquadrato nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di Quinto Livello Professionale ed in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, presso il predetto Ufficio I, l'incarico di "...*predisporre tutti gli atti propedeutici, connessi e conseguenti al procedimento preordinato al conferimento del predetto incarico di collaborazione, secondo le modalità previste nel sopra citato Atto di Direttiva del Direttore Generale dell'8 febbraio 2023 protocollo numero 2133...*" ed ha nominato lo stesso, con riferimento al predetto incarico, "*Responsabile de Procedimento*";

VISTA la nota del 26 luglio 2023, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 12440, con la quale la Dottoressa Angela IOVINO, nella sua qualità di Presidente *pro tempore* del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", in "...*conformità a quanto stabilito:*

- dal "*Piano Triennale di Azioni Positive*" che è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2022, numero 57;
- dal "*Gender Equality Plan*", che è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022, numero 68, e che ha previsto, nell' *Area Tematica 5 – Azione AT5-2*, la "...*predisposizione di*

uno Sportello di Ascolto in INAF, gestito da un/a professionista (o più) del campo...”;

ed ai “...fini della predisposizione di apposito avviso pubblico per il conferimento del predetto incarico, fermo restando quanto espressamente previsto dall’articolo 7, commi 6 e 6-bis, del Decreto Legislativo numero 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni...” ha provveduto a comunicare all’Ufficio I – “Gestione delle Risorse Umane” i “...requisiti professionali richiesti e le attività oggetto della prestazione, con la relativa durata e l’ammontare del compenso...”, ovvero ha comunicato che:

- le “...attività oggetto dell’incarico in parola sono:
 - gestione delle attività dello sportello di ascolto e supporto nei casi di disagio lavorativo. Nell’ambito di una azione congiunta e integrata di tutti gli attori coinvolti nel processo di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori/trici, le predette attività dovranno prevedere anche la collaborazione con il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, la Consigliera di Fiducia, l’Ufficio I – “Gestione delle Risorse Umane” ed il “Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro” della Direzione Generale dell’INAF;
 - divulgazione, formazione e informazione sui temi del benessere organizzativo...”;
- gli “...obiettivi da conseguire nell’ambito del suddetto incarico sono i seguenti:
 - ascolto e feedback rispetto alle problematiche percepite;
 - individuazione di strategie comportamentali per il superamento dello stato di disagio lavorativo;
 - verifica dell’efficacia delle strategie individuate;
 - superamento dello stato di disagio/malessere del personale;
 - informazione sul tema del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo...”;
- lo “...incaricato/a dovrà operare con la massima riservatezza e dovrà presentare, ogni anno, una relazione sull’attività svolta e sulla situazione riscontrata nell’Istituto relativamente al disagio lavorativo, al/la Presidente dell’INAF, al/la Consigliere/a di Fiducia ed al “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”...”;
- la “...attività oggetto dell’incarico dovrà essere svolta personalmente, in piena autonomia e senza vincolo di subordinazione...”;
- lo “...incarico...avrà la durata di due anni ed il compenso previsto per il predetto incarico, secondo quanto previsto nell’ Area Tematica 5 – Azione AT5 del “Gender Equality Plan”, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022 numero 68, nel caso in cui si tratti di soggetto esterno all’Ente, è pari ad un importo annuo lordo onnicomprensivo di euro 25.000...”;
- i “...requisiti professionali necessari per la partecipazione alla procedura di selezione sono i seguenti:
 - Diploma di Laurea (DL) in Psicologia conseguito secondo l’ordinamento vigente anteriormente alla riforma di cui al DM n. 509/99 ovvero le Lauree conseguite nell’ambito delle classi delle lauree specialistiche (LS), secondo l’ordinamento didattico previsto e disciplinato dal predetto Decreto Ministeriale, o nell’ambito delle classi delle lauree magistrali (LM), secondo l’ordinamento didattico previsto e disciplinato dal Decreto Ministeriale 22 ottobre 2004, numero 270, alle quali il predetto Diploma di Laurea è stato equiparato dal Decreto Interministeriale del 9 luglio 2009 ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi;
 - Iscrizione all’Albo degli Psicologi da almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell’avviso di selezione;
 - Conoscenza della lingua inglese...”;

- e “...costituiranno titoli valutabili:
 - Dottorato di Ricerca;
 - Documentata esperienza nell’ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e in materia di Pari Opportunità;
 - Documentata esperienza e competenza specifica in materia di prevenzione dei conflitti e di sostegno psicologico a chi si ritiene esposto ad episodi di disagio lavorativo, mobbing, molestie anche di natura sessuale e discriminazioni, che abbiano origine o attinenza con le dinamiche lavorative;
 - Pubblicazioni in materie attinenti alle attività oggetto dello sportello di ascolto, quali, ad esempio, il disagio lavorativo, il benessere organizzativo, le pari opportunità, la prevenzione e la gestione dei conflitti....”;

VISTA la nota dell’8 agosto 2023, con la quale il Dottore Giuseppe RAGONESE, nella sua qualità di “*Responsabile del Procedimento*”, in ordine all’incarico conferito allo stesso con Ordine di servizio del 1° marzo 2023, protocollo numero 5517, ha trasmesso al Dirigente dell’Ufficio I – “*Gestione del Personale*” lo schema di avviso di selezione per il conferimento di un incarico di collaborazione per lo svolgimento di attività di consulenza specialistica finalizzato all’attivazione dello “*sportello di ascolto*” sul disagio lavorativo presso lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”;

VISTO lo schema di “*Avviso di Selezione*”, come predisposto dal Dottore Giuseppe RAGONESE, nella sua qualità di “*Responsabile del Procedimento*”, in attuazione del “*Gender Equality Plan per il triennio 2022-2024*”, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022 numero 68, ed in conformità ai requisiti ed alle specifiche in merito definite dalla Dottoressa Angela IOVINO, in qualità di Presidente *pro tempore* del “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (“*CUG*”) dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” con la nota del 26 luglio 2023, registrata nel protocollo generale in pari data con il numero progressivo 12440 innanzi richiamata;

ATTESO che:

- il predetto “*Avviso*” prevede, in via preliminare, la verifica della presenza, all’interno dell’Ente, di dipendenti che siano in possesso dei requisiti professionali richiesti per lo svolgimento dell’incarico di consulenza specialistica finalizzato all’attivazione dello “*sportello di ascolto*” sul disagio lavorativo presso lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*”;
- e che, solo nel caso in cui i dipendenti dell’Ente non dovessero presentare domanda di partecipazione alla procedura di selezione indetta con il presente Provvedimento e/o nel caso in cui i dipendenti dell’Ente, che abbiano presentato la predetta domanda, non siano valutati idonei dalla “*Commissione Esaminatrice*” a ricoprire l’incarico oggetto della predetta selezione, il suddetto incarico potrà essere conferito a uno dei soggetti esterni all’Ente, individuato quale idoneo dalla medesima “*Commissione Esaminatrice*” tra quelli che abbiano presentato domanda di partecipazione alla procedura di selezione e che siano in possesso dei requisiti di professionalità richiesti;
- nel caso in cui l’incarico di collaborazione per lo svolgimento di attività di consulenza specialistica finalizzato all’attivazione dello “*sportello di ascolto*” sul disagio lavorativo presso lo “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” venga conferito a un dipendente dell’Ente, lo stesso verrà svolto a titolo gratuito;
- nel caso in cui, invece, il predetto incarico venga conferito ad un soggetto esterno all’Ente, lo stesso verrà svolto a titolo oneroso;

VISTA la Delibera del 29 dicembre 2022, numero 127, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Bilancio Annuale di Previsione dello “*Istituto Nazionale di Astrofisica*” per l’Esercizio Finanziario 2023;

ACCERTATA la disponibilità finanziaria nel pertinente capitolo di spesa del Bilancio Annuale di Previsione per l’Esercizio Finanziario 2023,

DISPONE

Art. 1

Di autorizzare l'attivazione, ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, numero 165, e successive modifiche ed integrazioni, di una procedura di selezione pubblica per il conferimento di un incarico di collaborazione per lo svolgimento di attività di consulenza specialistica finalizzato all'attivazione dello "*sportello di ascolto*" sul disagio lavorativo presso lo "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", di durata biennale e, qualora l'incarico venga conferito ad un soggetto esterno all'Ente, con un compenso onnicomprensivo annuo lordo pari ad € 25.000,00.

Art. 2

Di approvare, ai fini dell'espletamento della procedura specificata nelle premesse e nell'articolo 1 del presente Provvedimento, l' "*Avviso di Selezione*", come predisposto dal Dottore Giuseppe RAGONESE, in qualità di "*Responsabile del Procedimento*", in attuazione del "*Gender Equality Plan per il triennio 2022-2024*", approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2022 numero 68, ed in conformità ai requisiti ed alle specifiche in merito definite dalla Dottoressa Angela IOVINO, in qualità di Presidente *pro tempore* del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" ("*CUG*") dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", che si allega al presente Provvedimento per formarne parte integrante (Allegato numero 1).

Art. 3

Di pubblicare il presente Provvedimento, unitamente all' "*Avviso di Selezione*" di cui all'articolo 2, nel "*Sito Web*" dello "*Istituto Nazionale di Astrofisica*", nella Sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*", Sotto-sezione "*Bandi di Concorso*" - "*Incarichi di Collaborazione*".

Roma, lì 10 agosto 2023

Il Dirigente
Firmato Dottoressa Valeria Saura

Ragonese