

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE  
E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, AL  
MOBBING E A OGNI FORMA DI  
DISCRIMINAZIONE A TUTELA  
DELL'INTEGRITA' E DELLA DIGNITA' DELLE  
PERSONE**

Integra il codice di comportamento del personale dell'Agenzia della mobilità piemontese

# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>ART. 1 PRINCIPI E FINALITÀ</b>	<b>5</b>
<b>ART. 2 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE E DOVERI DI COLLABORAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>ART. 3 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: DEFINIZIONI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 4 CONSIGLIERE DI FIDUCIA</b>	<b>9</b>
<b>ART. 5 PROCEDURA DI TUTELA DELLA PERSONA</b>	<b>9</b>
<b>ART. 6 PROCEDURA INFORMALE</b>	<b>10</b>
<b>ART. 7 PROCEDURA FORMALE</b>	<b>11</b>
<b>ART. 8 RISERVATEZZA</b>	<b>11</b>
<b>ART. 9 ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE</b>	<b>12</b>
<b>ART. 10 DISPOSIZIONE FINALE ED ENTRATA IN VIGORE DEL CODICE DI CONDOTTA</b>	<b>12</b>

## PREMESSA

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Gli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispongono che le amministrazioni pubbliche attuino una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, attribuisce al dirigente il compito di curare il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

In tale prospettiva l'art. 12 del Codice di comportamento dell'Agenzia prevede che il dipendente in servizio:

- nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell'ambiente di lavoro;
- adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del mobbing;
- per quanto di propria competenza, garantisce che le decisioni che si assumono per esigenze di lavoro siano oggettive, indipendenti, imparziali ed apolitiche e che il processo decisionale rispetti i più elevati principi etici.

Accanto al Codice di comportamento è stato individuato quale misura di prevenzione e contrasto di discriminazioni e/o molestie a tutela dell'integrità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, il dotarsi da parte delle pubbliche amministrazioni di un Codice di condotta.

Il Codice di condotta è lo strumento indicato da diverse previsioni normative di *soft law* al fine di prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro. In particolare, esso è previsto dalla Raccomandazione n. 92/131/CEE, con la quale la Commissione Europea raccomanda agli Stati membri di incoraggiare i datori di lavoro a definire provvedimenti volti ad attuare il Codice di condotta relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

L'adozione del Codice di condotta costituisce altresì attuazione della Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il *mobbing* sul posto di lavoro, all'interno della quale viene sottolineata l'importanza di ampliare e chiarire la responsabilità del datore di lavoro per quanto concerne la messa in atto di misure sistematiche atte a creare un ambiente di lavoro soddisfacente.

Inoltre, il Codice di condotta è in linea con l'attuazione delle Direttive n. 2002/73/CE del 23 settembre 2002 e 2006/54/CE del 5 luglio 2006 sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne sul lavoro che definiscono la molestia, e in particolare la molestia sessuale, non limitandosi soltanto al rapporto tra il lavoratore e il proprio superiore ma considerando altresì le relazioni tra colleghi di pari grado e i terzi.

L'esigenza per gli Enti di dotarsi di un Codice di condotta è stata recepita dalla contrattazione nazionale dapprima nell'art. 25 del CCNL - Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali - economico 2000-2001 - firmato il 5 ottobre 2001, allegato al quale era stato fornito un codice-tipo a titolo esemplificativo. In seguito, il CCNL - Comparto Funzioni Locali - biennio economico 2016-2018 – del 21 maggio 2018, ha nuovamente posto l'attenzione sulla necessità di adottare misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori tramite la Dichiarazione congiunta n. 3.

Da ultimo, merita di essere riportata in questa sede la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con legge 15 gennaio 2021 n. 4, la quale, in tema di comportamenti connotati da violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, ha previsto che può essere sufficiente a costituire violenza o molestia anche un solo episodio e che il danno fisico, psicologico, sessuale o economico può essere anche solo potenziale.

Per facilitare la leggibilità del presente Codice i termini relativi a persone e ruoli anche se declinati al maschile o al femminile si riferiscono anche all'altro genere.

## Art. 1 Principi e finalità

L'Agenzia adotta il presente codice di condotta ispirandosi ai principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza, parità e pari opportunità, ritenendo inammissibili e contrastando tutti gli atti di violenza, molestia e discriminazione ai danni di ogni lavoratore.

Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di discriminazione e molestia, come meglio definite nel successivo art. 3, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione del Codice di condotta l'Agenzia intende:

- a) tutelare la dignità, la parità e le pari opportunità tra tutti i lavoratori, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e di violenza sul luogo di lavoro e promuovere benessere organizzativo;
- c) definire le condotte che costituiscono oggettive situazioni di discriminazione e molestia;
- d) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi emersi ed a prevenirne la reiterazione;
- e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- f) diffondere la conoscenza delle funzioni e degli ambiti di competenza del Consigliere di fiducia
- g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di discriminazione e molestie sul luogo di lavoro.

## Art. 2 Ambito soggettivo di applicazione e doveri di collaborazione

I valori e i principi promossi dal Codice di condotta sono diretti a tutto il personale dell'Agenzia, con rapporto di lavoro individuale regolato contrattualmente sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, nonché a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze dell'Agenzia, anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo.

I valori e i principi sono estesi anche:

- a) a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
- b) ai collaboratori a qualsiasi titolo di operatori economici fornitori di beni e

servizi dell'Agenzia nonché concessionari di servizi di trasporto pubblico locale.

Le specifiche tutele contenute nel Codice di condotta, con la connessa azione dei Consiglieri di fiducia, si applicano a tutto il personale in servizio presso l'Agenzia, dirigente e non dirigente, compreso quello organicamente appartenente ad altre amministrazioni in posizione di assegnazione temporanea a qualsiasi titolo presso l'Agenzia.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Agenzia per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza, astenendosi dall'adottare comportamenti di qualunque natura e tipologia offensive, pregiudizievoli e discriminatori.

I dirigenti responsabili di Servizio, se presenti, o di Area, e il Direttore Generale devono prestare adeguata attenzione al fine di prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo. Essi devono altresì farsi promotori dei valori e dei principi espressi dal presente Codice.

## Art. 3 Ambito oggettivo di applicazione: definizioni

Ai fini dell'applicazione del presente Codice si individuano le caratteristiche dei principali comportamenti discriminatori e forme di molestia, rilevanti per l'attivazione delle procedure previste a tutela delle persone lese.

Costituisce *discriminazione diretta* qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole in capo al lavoratore nel senso che determini un trattamento meno favorevole rispetto a come un altro lavoratore sia, sia stato o sarebbe trattato in una situazione analoga, in ragione del genere, dell'origine etnica, della religione, dell'orientamento sessuale, dell'età, della disabilità, delle convinzioni personali, dell'orientamento politico o sindacale, dei motivi di salute, delle situazioni di disabilità, dello stato di gravidanza, dello stato di maternità o paternità ed ogni altra ingiustificata ragione.

Rientrano nella tipologia dei comportamenti della discriminazione diretta:

- a) riservare un trattamento meno favorevole a una persona per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità/paternità, ai congedi parentali ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento a:
  1. cambiamenti ingiustificati di funzioni o di settore di lavoro al rientro dal congedo per maternità,
  2. mancata o ritardata applicazione di istituti e di disposizioni contrattuali, motivata dall'assenza dal servizio, tale da determinare penalizzazioni economiche o nella progressione di carriera, ad esclusione di quanto concordato con le OO.SS. in sede di contrattazione nazionale o decentrata;

- b) privilegiare, per lo svolgimento di compiti e mansioni qualificate, persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali e ad ogni altra ingiustificata ragione;
- c) impartire disposizioni che implicino la discriminazione delle persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali e ad ogni altra ingiustificata ragione.

Costituisce *discriminazione indiretta* qualsiasi situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere una o più persone in una posizione di particolare ed ingiustificato svantaggio rispetto ad altri in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali. Rientrano nella tipologia dei comportamenti della discriminazione indiretta:

- a) l'adozione di stereotipi di genere che impongano un ruolo subalterno ad un genere rispetto ad un altro;
- b) l'adozione - nei criteri di selezione per l'accesso al lavoro, per la progressione di carriera, per l'ammissione alla formazione - di requisiti che, anche se apparentemente neutri, di fatto discriminino le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali e ad ogni altra ingiustificata ragione;
- c) l'adozione, in un determinato ambiente di lavoro, di un linguaggio verbale e/o gestuale che crei una situazione di disagio e comportamenti, come conseguenza, l'esclusione o l'auto-esclusione di persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali e ad ogni altra ingiustificata ragione.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

La *molestia sessuale* è un atto di discriminazione ai sensi dell'art. 26 comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), e consiste in ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che sia indesiderato e che possa arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure intimidire o provocare disagio. La molestia si può connotare come psicologica o morale qualora il comportamento descritto sia finalizzato a ledere l'integrità psicofisica e/o a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo per la persona alla quale le molestie sono rivolte.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le molestie sessuali: a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; b) esposizione o invio di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro; c) promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; d) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali; e) contatti fisici indesiderati e inopportuni; f) apprezzamenti verbali sul corpo; g) commenti offensivi sull'orientamento sessuale.

Si definisce *molestia morale* ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e

sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

a) danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su condizioni familiari, problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1; b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività; c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Costituisce *mobbing* la condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, protratta nel tempo, nei confronti del dipendente in servizio, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione, di vessazione, di denigrazione, di marginalizzazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico, del complesso della sua personalità o del rendimento lavorativo.

Per *straining* si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore subisce azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del superiore gerarchico o di un collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. *strainer*), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica. Lo *straining* prevede dunque delle situazioni vessatorie nei confronti del lavoratore con conseguenze simili a quelle che provoca il *mobbing* (disturbi sia fisici sia psichici). Quello che viene meno rispetto al *mobbing* è la continuità, la ripetitività studiata della situazione: sono insomma delle azioni ostili in qualche modo limitate.

Lo *stalking occupazionale* è una condotta persecutoria che si esercita nella vita privata della vittima ma che trova origine nell'ambiente di lavoro. Costituisce *stalking* occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del collega (*stalker*) che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia anche sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

## Art. 4 Consigliere di fiducia

Al fine di garantire l'efficace applicazione del presente Codice di condotta, è prevista la figura del Consigliere di fiducia.

Il Consigliere di fiducia è individuato, previo avviso pubblico, tra persone esterne all'ente che possiedano l'esperienza e le competenze professionali necessarie a svolgere le attività connesse al ruolo.

Il Consigliere di fiducia fornisce consulenza e assistenza al personale che si ritenga oggetto di forme di discriminazione e/o molestie come definite nell'art. 3.

Il Consigliere di fiducia, inoltre:

- a) propone all'Amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o superare le situazioni di disagio;
- b) supporta l'Amministrazione per la definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa;
- c) monitora eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con il personale ed in particolare con i responsabili di Servizio o di Area;
- d) si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con il Comitato Unico di Garanzia al fine di contrastare qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro;
- e) può partecipare alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia, su espresso invito, in merito a tematiche di reciproco interesse, senza diritto al voto;
- f) propone e organizza attività di formazione ed informazione volte a promuovere una cultura di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia.

Il Consigliere di fiducia non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante.

L'Agenzia fornisce al Consigliere di fiducia le informazioni necessarie per adempiere alle sue funzioni.

Ogni anno, entro il 31 gennaio, il Consigliere di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Consiglio d'amministrazione dell'Agenzia ed al Direttore Generale.

## Art. 5 Procedura di tutela della persona

Fatta salva la tutela in sede civile, amministrativa e penale nei termini prescritti dalla legge, il lavoratore che ritiene di aver subito o di subire comportamenti discriminatori e molesti o comunque lesivi dei principi di cui all'art. 1, può attivare:

- a) la procedura informale, segnalando i fatti al Consigliere di fiducia;

- b) la procedura formale, denunciando i fatti al Dirigente responsabile del Servizio, se presente, o di Area o al Direttore Generale.

In caso di attivazione delle procedure di tutela di cui sopra, le persone che sono a conoscenza di fatti segnalati, se interpellate, possono collaborare con l'Amministrazione e il Consigliere di fiducia dell'Agenzia.

L'intervento del Consigliere può essere richiesto anche dal datore di lavoro, al quale il presente codice di condotta riserva espressamente il potere di iniziativa ogniqualvolta si verifichi, per qualunque motivo, una situazione di tensione o di malcontento tra i dipendenti, al fine di promuovere una pacifica composizione dei contrasti.

## Art. 6 Procedura informale

La persona che ritiene di essere vittima di comportamenti molesti e discriminatori, interessata a porvi fine, può chiedere l'intervento del Consigliere di fiducia.

Il Consigliere di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in carico il caso e concorda con questa le modalità più idonee per affrontarlo.

Il Consigliere di fiducia per porre fine ai supposti comportamenti lesivi e favorire il superamento della situazione di disagio, ripristinando un sereno ambiente di lavoro:

- ascolta la persona interessata;
- sente il presunto autore di tali comportamenti;
- acquisisce eventuali testimonianze;
- promuove incontri congiunti tra le parti;
- propone all'amministrazione ogni intervento organizzativo idoneo a salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

Il Consigliere di fiducia non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia o della discriminazione e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

In ogni momento della procedura, il denunciante, previo colloquio con il consigliere di fiducia, può ritirare la segnalazione.

La procedura informale deve concludersi entro un ragionevole termine, comunque non superiore a 60 giorni di calendario dalla presa in carico. Il Consigliere comunica la conclusione della procedura informale alla persona interessata e all'altra parte qualora sia stata coinvolta.

In caso di accertata infondatezza della segnalazione da parte del Consigliere di fiducia, la procedura viene conclusa.

Restano salve le norme che disciplinano le conseguenze a carico di coloro che intenzionalmente denuncino casi di false violenze, molestie o atti discriminatori o episodi di mobbing. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il lavoratore potrà avvalersi.

Al termine della procedura, qualora non sia stato possibile addivenire ad una composizione della vertenza, il Consigliere di fiducia, trasmette apposita relazione riservata al dirigente responsabile di Servizio, se presente, o di Area.

## Art. 7 Procedura formale

Qualora la persona oggetto di comportamenti molesti e discriminatori non ritenga idonea la procedura informale, ovvero ritenga non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà ricorrere alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento al dirigente responsabile di Servizio, se presente, o di Area, avvalendosi eventualmente dell'assistenza del Consigliere di fiducia.

Qualora il predetto dirigente responsabile sia soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata direttamente al Direttore Generale.

L'Amministrazione promuove gli accertamenti preliminari e il procedimento disciplinare, con le modalità previste dalla normativa vigente. Nello svolgimento degli accertamenti preliminari può avvalersi della consulenza tecnica del Consigliere di fiducia.

L'Amministrazione, di concerto con il Consigliere di fiducia, tutela il lavoratore che ha presentato denuncia da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, nei confronti dell'autore/autrice delle molestie, si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia. L'amministrazione provvede inoltre a garantire l'effettiva cessazione dei comportamenti molesti, fatta salva ogni altra decisione concernente la valutazione del comportamento lesivo.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente. In tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

## Art. 8 Riservatezza

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice di condotta sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Quanto ai dati personali trattati nell'ambito delle attività disciplinate dal Codice, si applicano le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, recante la disciplina sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e del decreto

legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il codice in materia di protezione dei dati personali.

## Art. 9 Attività di sensibilizzazione

L'Agenzia si impegna, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere la conoscenza del Codice di condotta per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a) invio tramite posta elettronica a tutto il personale;
- b) pubblicazione sui siti internet e intranet dell'Agenzia;
- c) consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro.

L'Agenzia, anche in collaborazione con il Consigliere di fiducia, diffonde i valori e i principi contenuti nel Codice di condotta tramite specifici interventi formativi ed informativi che devono coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti apicali, quali promotori dei valori e dei principi del presente Codice.

## Art. 10 Disposizione finale ed entrata in vigore del Codice di condotta

Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nel sito intranet dell'Agenzia.

L'Agenzia, sulla base dei risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione del Consigliere di fiducia, provvede a modificare, aggiornare o integrare il Codice.