

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia

Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it

Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it

Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 238

del 22/04/2021

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia. Adozione.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini

Dott.ssa Sara Cagliani



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con Decreto D.G. ASL n. 497 del 20.10.2010 era stato adottato, per l'ASL di Brescia, il "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali" e che a tale Codice, in virtù dell'art. 2 della Legge Regionale n. 23 del 11.08.2015, ha fatto riferimento l'ATS di Brescia, subentrata alla suddetta ASL di Brescia dal 01.01.2016;

Viste le seguenti previsioni normative introdotte successivamente:

- la Convenzione ILO adottata il 21.06.2019 n. 190 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro";
- la Legge n. 4 del 26 gennaio 2021 di ratifica della convenzione ILO n.190 che rafforza l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro;
- la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- il CCNL comparto Sanità triennio 2016-2018 Titolo VI "Responsabilità disciplinare";
- il CCNL dirigenza Area Sanità triennio 2016-2018;

Preso atto che sono stati adottati i seguenti Decreti del Direttore Generale:

- n. 686 del 02.02.2019 con il quale è stata nominata Consigliera di Fiducia la Dott.ssa Francesca Torelli;
- n. 185 del 11.04.2019 di aggiornamento della Composizione del Comitato Unico di Garanzia;
- n. 725 del 20.12.2019 di adozione del Piano Triennale Azioni Positive 2019-2021, che intende promuovere la tutela delle pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- n. 38 del 29.12.2020 di aggiornamento Piano di Azioni Positive per l'anno 2021;

Ritenuto opportuno aggiornare il Codice di condotta adottato con Decreto D.G. ASL n. 497/2010 adeguandolo alle indicazioni normative ed al contesto istituzionale ed organizzativo intervenuti;

Dato atto che il testo elaborato è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia nell'incontro del 03.12.2020 e dalla Consigliera di Fiducia;

Richiamato il vigente Codice di Comportamento di Agenzia, approvato con Decreto D.G. n. 656 del 30.12.2020;

Vista l'istruttoria tecnica condotta dalla Presidente del C.U.G. di ATS Brescia, Dott.ssa Daniela Rossi;

Vista altresì la proposta presentata dal Direttore Sociosanitario, Dott.ssa Frida Fagandini, qui anche Responsabile del procedimento, che attesta la regolarità tecnica del presente provvedimento;

Dato atto che il parere di competenza del Direttore Sociosanitario, Dott.ssa Frida Fagandini, è assorbito nella funzione esercitata dal medesimo in qualità di proponente;

Dato atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;

Acquisiti i pareri del Direttore Sanitario, Dott.ssa Laura Lanfredini e del Direttore Amministrativo Dott.ssa Sara Cagliani che attesta, altresì, la legittimità del presente atto;

D E C R E T A

- a) di adottare il Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia, allegato al presente provvedimento e parte



- integrante dello stesso (allegato "A" composto da n. 8 pagine), in vigore con decorrenza immediata;
- b) di dare atto che il codice di condotta di cui al punto a) sostituisce quello adottato con Decreto D.G. ASL n. 497 del 20.10.2010;
 - c) di demandare al Presidente del C.U.G. la diffusione del Codice di Condotta a tutti i dipendenti dell'Agenzia;
 - d) di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;
 - e) di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. e dell'art. 12, comma 14, della L.R. n. 33/2009;
 - f) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione Pubblicità legale - ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, e dell'art. 32 della L. n. 69/2009, ed in conformità alle disposizioni ed ai provvedimenti nazionali e comunitari in materia di protezione dei dati personali.

Firmato digitalmente dal Direttore Generale
Dott. Claudio Vito Sileo



Allegato A

Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

(ai sensi della direttiva n. 2/2019 PCM "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" e della convenzione ILO adottata il 21.06.2019 n. 190 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro")



INDICE

| | |
|---|---|
| Art. 1 - Tutela della persona | 3 |
| Art. 2 - Ambito di applicazione e responsabilità | 3 |
| Art. 3 - Discriminazioni..... | 4 |
| Art. 4 - Molestie sessuali e..... | 4 |
| molestie di genere | 4 |
| Art. 5 - Molestia psicologica, Violenza e Stalking..... | 5 |
| Art. 6 - Mobbing | 5 |
| Art. 7 - Il Consigliere di Fiducia | 5 |
| Art. 8 - Compiti | 6 |
| Art. 9 - Segnalazione | 6 |
| Art. 10 - Procedura informale..... | 6 |
| Art. 11 - Procedura formale | 7 |
| Art. 12 - Monitoraggio..... | 7 |
| Art. 13 - Formazione e informazione | 8 |
| Art. 14 - Riservatezza | 8 |
| Art. 15 - Norme sanzionatorie | 8 |



Art. 1 - Tutela della persona

L'Agenzia si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

L'Agenzia tutela le persone vittime di violenza e molestie e contrasta ogni ritorsione operata nei confronti del/della segnalante, del Consigliere di Fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti. Le discriminazioni e le molestie verso il collega, il superiore, il tirocinante, lo studente, il collaboratore costituiscono una violazione dei doveri di ufficio e a seconda della gravità e delle modalità i comportamenti molesti rientrano in fattispecie di vari tipi di reato.

Ogni richiamo del presente Codice a sostantivi e aggettivi relativi al genere maschile e femminile viene riportato al genere maschile unicamente per esigenze di semplificazione e di facilità di lettura.

Art. 2 - Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato; le persone che svolgono la loro attività lavorativa ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo (in seguito lavoratori) sono equiparati ai dipendenti (es. i tirocinanti, gli studenti e i collaboratori).

Si applica in occasione di lavoro, in luoghi destinati alla pausa, nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione eventi o attività sociali correlate con il lavoro; a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

A salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/lavoratrici, si applica il presente Codice, ai sensi della legislazione vigente, anche nei confronti degli utenti che con comportamenti molesti, anche di tipo sessuale, offendano la dignità di lavoratori e delle lavoratrici.

Al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo, al Direttore Sociosanitario viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice di Condotta da parte dei Dirigenti di rispettiva afferenza.

I Direttori di Dipartimento, i Dirigenti di Unità Operativa Semplice e Complessa (di seguito i Dirigenti) promuovono la diffusione, vigilano sull'osservanza del presente Codice di Condotta e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, come definita agli artt. III e IV, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste dal presente Codice.

I Dirigenti, inoltre, sono tenuti a tutelare ogni persona in eventuale situazione di rischio, ma anche quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire tali comportamenti offensivi.

I Dirigenti, all'interno delle strutture di cui sono responsabili, hanno il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i/le dipendenti;
- il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress lavoro correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

I lavoratori:

- hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale;
- hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità fisica, psichica e la loro personalità morale.



Art. 3 - Discriminazioni

Costituisce discriminazione ai sensi del presente Codice:

- la **discriminazione diretta**, ovvero qualsiasi disposizione o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando direttamente lavoratrici o i lavoratori in ragione di uno o più dei fattori sotto elencati;
- la **discriminazione indiretta**, ovvero quando una disposizione o un comportamento apparentemente neutri, ledono il diritto alla parità di trattamento e tutela rispetto ai trattamenti discriminatori in ragione dell'età, del genere, dell'orientamento sessuale, della gravidanza e della genitorialità, dell'aspetto fisico e colore della pelle, della lingua, delle origini etniche, dell'appartenenza a minoranze nazionali, della cittadinanza, della disabilità e del carico di cura, della religione, dell'appartenenza sindacale e politica, delle condizioni sociali e di salute.

Art. 4 - Molestie sessuali e molestie di genere

Le molestie sessuali sul lavoro a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti possono costituire anche reati ai sensi del codice penale.¹

La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
- contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciami, abbracci, carezze e simili), gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, email, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
- apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.

I contatti fisici consenzienti non rientrano nella definizione di molestie sessuali ma sono disciplinati dal Codice di Comportamento per i dipendenti pubblici (Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62), come integrato e specificato dal Codice di Comportamento adottato dall'Agenzia.

¹ Nei casi di molestie più gravi, "concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza riconosce il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p."

Si afferma inoltre che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove 'lo sfondo sessuale' costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040)".

Nel caso in cui la molestia sul lavoro "si concretizza nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è riconoscibile il reato di violenza privata".



Il termine «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Art. 5 - Molestia psicologica, Violenza e Stalking

In linea con la dottrina e giurisprudenza molestia psicologica è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona² e costituiscono violenza quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere anche in un episodio.

Rientrano nelle fattispecie di stalking le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di timore o di ansia ovvero ingenerare uno stato di paura per l'incolumità propria o di un parente o di una persona legata affettivamente tale da alterare le abitudini di vita.

A titolo esemplificativo la condotta di stalking nel luogo di lavoro avviene mediante:

- lettere biglietti telefonate insistenti;
- reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con lo strumento informatico;
- appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata.

Art. 6 - Mobbing

Il mobbing è una condotta attuata in modo reiterato e sistematico, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o subordinata (mobbing verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale).

Il mobbing crea un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo ed è costituito da atteggiamenti che hanno lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica.

A titolo esemplificativo si ascrivono a tali condotte:

- isolamento in modo offensivo, oppure boicottaggio o svalutazione anche di fronte a terzi estranei;
- allontanamento immotivato, in via definitiva o temporanea, dalla sede di lavoro o dalle mansioni /funzioni;
- impedimento di accesso ad informazioni relative al lavoro, oppure diffusione di informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- diniego di tutte le proposte avanzate relative all'organizzazione del proprio lavoro;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o di compiti esorbitanti o eccessivi, rispetto al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso di informazioni inerenti l'ordinaria attività lavorativa, indispensabili per il corretto svolgimento di attività tecniche, scientifiche e amministrative.

Art. 7 - Il Consigliere di Fiducia

Il Consigliere di Fiducia è una figura istituzionale in possesso di idonee competenze e capacità professionali, che agisce in piena autonomia e terzietà; è una figura di rete propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro ed appropriato all'interno dell'Agenzia, nel

² Tale definizione è ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea e non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa".



rilevare problemi e criticità e nell'elaborare idee sulla prevenzione e azione contro le discriminazioni, molestie e mobbing. Il consigliere oltre a svolgere una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo, attua per quanto compete, uno spazio di ascolto e di supporto individuale.

Al Consigliere di Fiducia è affidato l'incarico dal Direttore Generale in seguito a selezione pubblica di svolgere attività di consulenza ai sensi dell'art.7.

L'Agenzia comunica a tutto il personale il nome e cognome nonché l'indirizzo di posta elettronica riservato ed esclusivo del Consigliere di Fiducia, anche mediante pubblicazione sul sito dell'Agenzia.

L'Agenzia diffonde inoltre a tutti i/le dipendenti con i mezzi ritenuti più idonei la natura dell'incarico del Consigliere di Fiducia e le modalità di accesso diretto, garantendo riservatezza e privacy.

Art. 8 - Compiti

Il Consigliere di Fiducia deve fornire assistenza e consulenza a coloro che si sentono vittima di comportamenti discriminatori, mobbing, molestie sessuali o psicologiche e comunque tutta la casistica delle condotte previste dal presente Codice di Condotta nonché essere in possesso di esperienza e professionalità tali da consentire lo svolgimento dei seguenti compiti: - ascolto qualificato; - suggerimenti per la più idonea gestione della situazione, sul piano informale e/o formale.

Partecipa su invito, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) senza diritto di voto. Nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza. Il Consigliere ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti necessari per l'espletamento delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente a tutela della riservatezza. In accordo con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), propone all'Agenzia iniziative utili ad assicurare pari dignità e libertà alle persone sui luoghi di lavoro e partecipa ad indire opportune iniziative di informazione e formazione in merito. Il Consigliere di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio e ha il compito di facilitare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastando ogni forma di violenza morale o psichica all'interno dell'Agenzia.

Il Consigliere di fiducia, oltre a svolgere nel proprio ambito di competenza svolge una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo, in particolare può: - assistere il dipendente per la più idonea gestione della situazione di disagio lavorativo e lo guida nell'eventuale attivazione delle procedure informali e/o formali previste - ove lo ritenga opportuno, indicare al Direttore Generale idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti segnalati e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui tutti rispettino l'inviolabilità della persona; - intraprendere iniziative solo se preventivamente autorizzate dal denunciante che, in ogni momento, può ritirare la segnalazione o la denuncia; - chiedere l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

Art. 9 - Segnalazione

Chiunque lavori o collabori con l'agenzia, come definito ai sensi dell'art. 2, c. 1, può rivolgersi al Consigliere di fiducia al fine di intervenire preventivamente e precocemente in eventuali situazioni di disagio ai sensi del presente Codice.

L'accesso al Consigliere avviene per contatto diretto e i colloqui potranno svolgersi da remoto o in presenza in luogo idoneo a garantire la riservatezza del lavoratore interessato.

Art. 10 - Procedura informale



La persona che percepisce una situazione di rischio ha il diritto a ricevere supporto equo tempestivo ed efficace volto al superamento della situazione di disagio. A tal fine può rivolgersi al Consigliere di fiducia quale strumento informale di gestione delle problematiche. Il Consigliere di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti segnalati dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- può chiedere l'intervento di esperti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- può sentire il presunto autore dei comportamenti denunciati ed acquisire eventuali testimonianze;
- può promuovere incontri congiunti tra la presunta vittima e il presunto Autore dei comportamenti oggetto di segnalazione.

Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, può avvenire con la collaborazione e il sostegno dell'Agenzia ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e succ.mod., recante "Attuazione dell'Art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", sentita la Direzione ritenuta più pertinente, il Medico Competente e la Direzione del Servizio "Gestione del Personale e Sviluppo Professionale", nonché, se del caso, altri soggetti interni o esterni all'Agenzia in possesso di conoscenze specialistiche adeguate in relazione ai singoli casi.

Nessuna iniziativa in merito può esser assunta dal Consigliere di Fiducia senza il preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.

Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere nel posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non comporti disagio.

Nel corso della procedura informale, la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

Art. 11 - Procedura formale

La procedura formale si esplica a partire dalla denuncia scritta del comportamento discriminante e/o molesto, come definito dagli artt. precedenti, da parte della persona che si sente discriminata e/o molestata (persona interessata).

La segnalazione scritta va indirizzata al Dirigente responsabile dell'articolazione organizzativa di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile dell'articolazione organizzativa. Il Dirigente che riceve la segnalazione può convocare il segnalante per acquisire maggiori informazioni anche in presenza del Consigliere di Fiducia e trasmettere - sollecitamente e comunque non oltre i trenta giorni dalla data di ricevimento della segnalazione - gli atti all'Ufficio competente ai procedimenti disciplinari.

In alternativa il segnalante può decidere di indirizzare la segnalazione alla Direzione Generale.

E' fatto salvo per il segnalante, in ogni caso, il diritto a ricorrere autonomamente alla tutela giurisdizionale extralavorativa, che non rientra nelle competenze del Consigliere di Fiducia.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e, su richiesta dell'interessato/a, l'Agenzia opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

Art. 12 - Monitoraggio

Una volta all'anno, entro il mese di gennaio di ogni anno, il/la Consigliere/a di Fiducia stilerà una relazione sull'attività svolta durante l'anno precedente, da inviare al Direttore Generale,



al Direttore del Servizio "Gestione del Personale e Sviluppo Professionale" e al Presidente del C.U.G., che provvederà ad informare i componenti del Comitato dei suoi contenuti. Nella relazione saranno evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati (distinti per la casistica di cui all'art. 3 e all'art. 4 e 5), le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

Art. 13 - Formazione e informazione

L'Agenzia, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia, promuove in ogni sua forma il benessere organizzativo come affermazione e tutela della dignità e della libertà della persona e, al fine di prevenire ogni tipo di discriminazione, violenza e di molestia e si impegna ai sensi del presente Codice a valorizzare periodicamente ogni opportunità informativa e formativa rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, favorendone le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Interventi di formazione specifici sono destinati ai/alle Dirigenti e agli/alle addetti/e al Servizio di Prevenzione e Protezione di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e succ. mod., recante "Attuazione dell'Art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che competono agli/alle stessi/e.

Sarà cura dell'Agenzia dare la massima diffusione al presente Codice inviandolo a tutto il personale e divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante la pubblicazione del Codice stesso sul sito Internet e Intranet.

Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.

Art. 14 - Riservatezza

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza.

La comunicazione, la diffusione e comunque ogni trattamento illecito di tali informazioni verrà considerata, fatta salva ogni altra forma di responsabilità, grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese quelle previste dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

Art. 15 - Norme sanzionatorie

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio costituisce violazione dei principi del presente codice ed è pertanto contrario ai doveri d'ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa è sanzionato disciplinarmente ai sensi del d.lgs. 165/2001, dei CCNL, del Codice di comportamento dell'Agenzia aggiornato con Decreto n. 656 del 30/12/2020 in vigore dal 1 gennaio 2021.