

REGIONE SICILIANA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE
DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

n. 339 del 17-10-14

Oggetto: – Adozione del Codice di Condotta di ARPA Sicilia;

IL DIRETTORE GENERALE

(nominato con Decreto dell'Assessore Regionale del Territorio
e dell'Ambiente n. 118/GAB del 30/07/2012)

- VISTO** l'art. 90 della legge regionale 03/05/2001 n.6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della legge regionale 16/04/2003, n.4, dall'art.35 della legge regionale 31/05/2004 n.9 e dall'art.6 della legge regionale n.5 del 21/05/2005, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente (ARPA Sicilia);
- VISTO** il D.A. n.165/GAB del 01/06/2005 dell'Assessore Regionale al Territorio e Ambiente con il quale è stato approvato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente, pubblicato nella G.U.R.S. n.29 dell'8 luglio 2005;
- VISTO** il D.D.G. n.315 del 13/06/2005 di presa d'atto "Approvazione del regolamento di definizione dell'assetto organizzativo, della pianta organica ed altri aspetti relativi alla funzionalità dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente (ARPA Sicilia), ex art. 90 L.R. 6/2001 e successive modifiche e integrazioni";
- VISTA** la nota 409638 del 10/09/2014, a firma del Dirigente Generale del Dipartimento Ambiente dell'Assessorato Regionale del Territorio e Ambiente della Regione Siciliana, con la quale viene autorizzato l'esercizio provvisorio sull'ultimo bilancio definitivamente approvato, sino al 30/10/2014;
- VISTA** la raccomandazione della Commissione europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul la lavoro n. 92/131/CEE del 27.11.1001, pubblicata nella GUCE 24.02.1992 n. 49
- VISTA** la risoluzione del parlamento europeo n. A5 0283/2001 del 20.09.2001;
- VISTA** la direttiva 2002/73/CE del 23.09.2002 del Parlamento europeo che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, pubblicata nella GUCE 05.10.2002 n. 269;
- VISTA** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica del 24.03.2004;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 57 del citato Decreto Legislativo;
- VISTO** l'art 21 della Legge 30.03.2010 n. 183 concernente la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- VISTA** la direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione emanata di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità che recita "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- VISTA** la direttiva del 04 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanata di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità sulle modalità di funzionamento, recante i



criteri di composizione di nomina dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTA il DDG 285 del 16.11.2012 avente per oggetto “Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG);

VISTO il DDG 174 del 31.05.2013 di nomina della Consigliera di Fiducia di ARPA Sicilia;

VISTA la nota prot. n. 65117 del 16 10 2014 con la quale la Consigliera di Fiducia ed il Presidente del CUG di ARPA Sicilia, hanno trasmesso il codice di condotta redatto secondo quanto previsto dal punto 2 del DDG 174 del 31.05.2013 con il quale è stata nominata la Consigliera di Fiducia di ARPA Sicilia;

CONSIDERATO che occorre dare informazione alle OO.SS.;

CONSIDERATO che occorre procedere all'approvazione del suddetto codice di condotta, che costituisce espressione coordinata di norme di leggi o regolamentari già in vigore;

DECRETA

- 1) Di dare atto che le premesse fanno parte integrante del presente decreto;
- 2) Di approvare ed adottate il Codice di Condotta di ARPA Sicilia nel testo allegato al presente Decreto che ne costituisce parte integrante sostanziale;
- 3) Di dare atto che il presente Decreto non comporta spese per l'Agenzia;
- 4) Di dare informativa alle OO.SS.;
- 5) Di pubblicare sul sito aziendale ad ogni effetto di notifica il presente provvedimento;
- 6) Di dare immediata eseguibilità al presente decreto;
- 7) Di disporre la trasmissione del presente decreto all'A.R.T.A. - Dipartimento Regionale Territorio Ambiente per i compiti di vigilanza ed al Collegio dei Revisori ed al Comitato Unico di Garanzia;

Il Presidente del CUG di ARPA Sicilia

Dott. Giuseppe Cuffari

La Consigliera di Fiducia di ARPA Sicilia

Dott.ssa Gabriella E'Acquisto



Il Direttore Generale
Dott. Francesco Licata di Baucina



CODICE DI CONDOTTA

(Adottato con DDG 339 del 17/10/14)

per la prevenzione delle molestie, delle discriminazioni, del mobbing, dello stress derivante dall'attività lavorativa per la tutela della dignità delle persone e la creazione del benessere lavorativo nell'Amministrazione

PREMESSA

Con il presente Codice l'Agenzia persegue lo scopo di sviluppare all'interno dell'organizzazione agenziale un clima di benessere tra i lavoratori, di fiducia tra gli individui e la dirigenza, creando relazioni credibili, rispettose ed eque fra le componenti dell'Amministrazione.

L'Amministrazione intende attuare forme di comunicazione e dialogo al fine di aprirsi ai problemi dei lavoratori, per prevenire situazioni di conflitto, evitare discriminazioni, riconoscere ad ogni collaboratore uguali opportunità senza distinzioni di età, origine, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, sesso, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute ed ogni altra condizione che possa generare disparità.

Il presente codice sarà affisso all'albo aziendale, diffuso sul sito internet ed inviato alla posta elettronica aziendale di ciascun dipendente e notificato ad eventuali collaboratori esterni. Nel presente Codice le espressioni "lavoratori" o "lavoratrici" nonché "dipendenti" e "datore di lavoro" fanno riferimento alle definizioni di cui al DL.gs 81/2008 e ss.mm.ii.

Art. 1

Ambito di applicazione

- 1.L'Amministrazione definisce il presente Codice di Condotta di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici all'interno dell'Agenzia al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
- 2.Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice tutti i dipendenti dell'Agenzia.

Art. 2

Principi e finalità

- 1.Tutti i lavoratori/trici hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
- 2.L'Agenzia garantisce parità e pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed al trattamento sul lavoro.
- 3.Nei rapporti interpersonali, ognuno è tenuto a contribuire e a mantenere un ambiente e una organizzazione di lavoro fondata su principi di correttezza, libertà, dignità ed eguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.
- 4.Le molestie sessuali e il mobbing e ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li



subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, e incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.

5. Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o determinato da violenza morale e persecuzione psicologica costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle/dei dipendenti.
6. L'Agenzia garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.
7. Tali comportamenti compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei /colui che la subisce.
8. L'autrice/autore di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, viola un preciso dovere d'ufficio rientranti nei doveri di cui ai codici di comportamento dei vigenti contratti collettivi di lavoro nonché del codice di comportamento di cui al DPR n. 62 del 16 aprile 2013.
9. La/il dipendente che abbia subito molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto alla inibizione ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Agenzia cura ed assicura l'adempimento.
10. Ogni violazione della dignità della/ lavoratrice/ del lavoratore (in particolare la molestia sessuale, la violenza morale e la persecuzione psicologica) può costituire ipotesi di illecito disciplinare.
11. Chi denuncia casi di molestie sessuali, violenza morale e persecuzione psicologica, ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette ed indirette.

Art. 3

Definizioni

Ai fini dell'applicazione del presente Codice, l'Agenzia pone particolare attenzione alle seguenti condotte di cui si fornisce qui di seguito una definizione di massima:

1. **molestia**: qualsiasi comportamento indesiderato che ha lo scopo - o viene percepito - di avere l'effetto di violare o offendere la dignità di una persona e di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante.
2. **molestia sessuale**: ogni comportamento o atto o espressione verbale indesiderati che hanno una connotazione sessuale e lo scopo e l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce, nonché di creare un clima/ambiente intimidatorio, ostile, degradante od umiliante e/o comunque offensivo. Tali comportamenti o atti sopradescritti sono inaccettabili in quanto indesiderati, sconvenienti ed offensivo per la sensibilità di cui li subisce. Pertanto, ogni comportamento va valutato secondo il seguente principio "è la sensibilità individuale che deve essere tutelata e preservata dalla molestia". In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:
 - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non

gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;

- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
 - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
 - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
 - e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
 - f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
 - g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.
3. **discriminazione:** ogni forma di trattamento che sia attuata e percepita come non paritaria rispetto ad un individuo o gruppo di individui e sia motivato dall'appartenenza della persona ad un particolare gruppo o categoria discriminante. A titolo esemplificativo, razzismo (verso a chi non appartiene ad una determinata comunità ed ha un'appartenenza razziale, culturale e religiosa diversa rispetto al luogo in cui esercita la propria attività, il sessismo (uomo, donna, omosessuale, eterosessuale), l'appartenenza politica, sindacale, la diversità per handicap, per appartenenza o condizione familiare, mansione, qualifica e comunque ogni atteggiamento che non sia giustificativo del differente atteggiamento.
4. **mobbing:** si verifica una situazione di mobbing quando il/la dipendente è ripetutamente fatto/a oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghe/i e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarla/o dall'ambiente di lavoro o ad espellerla/o con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, problemi emotivi, depressione e altre patologie. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- a) è reiterato e protratto nel tempo;
- b) è sistematico;
- c) è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobilizzante, ad esempio:

- d) calunniare o diffamare una/un lavoratrice/ore, oppure la sua famiglia;
- e) negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- f) sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- g) isolare in modo offensivo la/il lavoratrice/tore, oppure boicottarlo/a o disprezzarlo/a;
- h) esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;
- i) insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni



ostili in modo deliberato;

- j) controllare la/il lavoratrice/tore senza che ella/egli lo sappia o con l'intento di danneggiarla/o;
- k) applicare sanzioni ad una/o singola/o lavoratrice/tore senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei/lui i problemi;
- l) allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, una/o lavoratrice/tore dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- m) richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio;
- n) manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale.

Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

Art. 4

Procedure da adottare in caso di:

molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing).

Fatta salva la tutela in sede penale e civile, la/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing) potrà attivare in ordine consequenziale:

1. la procedura informale, rivolgendosi alla Consiglieria/al Consigliere di fiducia designata/o nel tentativo di dare soluzione al caso;
2. la procedura formale, presentando denuncia con le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 7

Consiglieria/e di fiducia

1. In applicazione della normativa sottesa al presente Codice l'Amministrazione dell'Agenzia ha /istituito in prima applicazione la figura della/del Consiglieria/e di fiducia con DDG n. 174/2013 salvo variazioni e/o modifiche dello stesso provvedimento. La predetta Consiglieria è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o violenza morale e persecuzione psicologica alla/al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui al seguente articolo.
2. La Consiglieria /il Consigliere per definizione è figura da individuarsi fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali, è una figura istituzionale esterna o interna all'Ente (in atto interna), che agisce in piena autonomia.
3. La Consiglieria/il Consigliere è nominata/o dal Direttore Generale dell'Agenzia e dura in carica tre anni ovvero per un periodo corrispondente a quello del mandato del Direttore Generale che l'ha nominato.
4. La Consiglieria/il Consigliere può essere revocata/o, con provvedimento motivato del Direttore Generale,

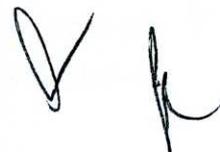
nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

5. La Consiglieria/il Consigliere, per l'assolvimento dei propri compiti si avvale prioritariamente degli Uffici e del personale del Settore Risorse Umane, nonché di altri Uffici dell'Ente, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e all'occorrenza, può chiedere la collaborazione di esperti non appartenenti all'Ente previa determinazione della Direzione Generale.
6. Alla Consiglieria/il Consigliere deve essere garantita/o libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il Consulente di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
7. La Consiglieria/il Consigliere, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.
8. La partecipazione degli interessati agli incontri con la Consiglieria/il Consigliere avviene in orario di lavoro.
9. Ogni anno la Consiglieria/il Consigliere relaziona sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato Pari Opportunità suggerendo azioni opportune volte ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone. Partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Agenzia.
1. Alla Consiglieria/al Consigliere di fiducia, per l'esercizio delle sue funzioni, in atto non viene corrisposto alcun compenso trattandosi di figura interna.

Art. 8

Procedura informale - intervento della Consiglieria/e di fiducia

1. La Consiglieria/il Consigliere di fiducia, su richiesta della dipendente/del dipendente oggetto di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. In particolare la/il Consiglieria/e di fiducia:
 1. esamina il caso, fornendo all'interessata/o ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 2. procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 3. d'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con la/il presunta/o molestatrice/tore; può chiedere l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
 4. deve preventivamente comunicare, ad entrambe le parti, previo assenso della parte lesa, ogni iniziativa del procedimento che intende assumere e le proposte conclusive per la soluzione che ritiene di promuovere;
 5. riferisce al Direttore Generale sull'esito della procedura.



6. La procedura informale deve terminare entro 90 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 90 giorni.
7. La persona offesa ha la facoltà di recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e di avvalersi di altra forma di tutela.
8. L'intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che ogni caso richiede.

Art. 9

Procedura formale

1. Ove La dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche (mobbing) dopo aver espletato la procedura informale, e se dopo tale intervento, qualora il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia (eventualmente con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere di fiducia) fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
2. Tale denuncia andrà presentata:
 - per il personale dell'area del comparto alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ovvero alla Direzione Generale qualora la presunta/il presunto autrice/autore di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sia la dirigente/il dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza;
 - per il personale della area della dirigenza al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, acquisito in ogni caso il parere della Consigliera/del Consigliere di fiducia
3. Nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori autrici/autori di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
4. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNLL in vigore.
5. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, come modificata dal D.Lgs. n. 196/2000, qualora nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti:
 - l'Amministrazione adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona;
 - la/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non comporti disagio.
7. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli

interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in sedi che non creino disagio, al fine di stabilire un clima sereno in attesa della conclusione del procedimento disciplinare. In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali.

8. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinariamente.
9. Nell'ipotesi di cui al comma precedente l'Amministrazione provvede a riabilitare il buon nome dell'accusato/a.

Art. 10

Informazione e formazione

1. L'Amministrazione adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice. **I Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.**
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi informativi/formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro. Particolare attenzione dovrà essere posta alla **formazione dei dirigenti** che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione negli appositi spazi e sul sito dell'Agenzia e tramite invio alla posta elettronica del personale.
4. Sarà altresì cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche.
5. L'Amministrazione s'impegna a comunicare il nome ed eventualmente la struttura di appartenenza della/del Consigliera/e di Fiducia.

Art. 11

Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali e morali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti destinatari ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.
3. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.



4. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, il/la dipendente che ha subito le molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

5. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 12

Atti discriminatori

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico della/del dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di molestia sessuale o mobbing.

2. Gli atti amministrativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva della/del dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

Art. 13

Norma Finale

1. Il presente Codice entra in vigore alla data di esecutività del Decreto del Direttore Generale di relativa adozione. Esso è soggetto a revisione.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized name followed by a long horizontal stroke.