



*Ministero delle Imprese e del Made in Italy*



**CODICE DI CONDOTTA  
A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE  
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE  
DISCRIMINAZIONI DELLE MOLESTIE E DELLE  
VIOLENZE MORALI E DEL MOBBING**

**In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia**



## INDICE

PREMESSA.....	3
Art. 1 - Principi e Finalità.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione e responsabilità .....	5
Art. 3 - Comportamenti oggetto del Codice .....	6
3.1 - Definizioni .....	6
3.1.1 - <i>Mobbing</i> .....	6
3.1.2 - <i>Straining</i> .....	7
3.1.3 - <i>Stalking</i> lavorativo .....	7
3.1.4 - Discriminazioni.....	7
3.1.5 - Molestie.....	8
3.1.6 - Molestie sessuali .....	8
Art. 4 – Organismi.....	9
4.1 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato “CUG”).....	9
4.2 – Consigliere/a di Fiducia (di seguito denominato “ <i>Consigliere</i> ”).....	9
Art. 5 – Procedure.....	10
5.1 - La procedura informale.....	10
5.2 - La procedura formale .....	11
Art. 6 - Riservatezza.....	11
Art. 7 – Attività di sensibilizzazione.....	12
Art. 8 – Disposizioni finali ed entrata in vigore del Codice .....	12



## PREMESSA

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato il 21 giugno 2019 una convenzione mondiale che riconosce la violenza e le molestie nel mondo del lavoro come una violazione dei diritti umani e una minaccia per le pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, detta anche Carta di Nizza proclamata il 7 dicembre 2000, esordisce all'art. 1 con l'affermazione secondo la quale "*la dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata*". La salvaguardia della dignità umana è posta addirittura antecedentemente alla "*tutela del diritto alla vita per ogni individuo*" sancita nell'art. 2 del trattato, evidenziando così l'eccezionale importanza e rilevanza di tale principio; secondo la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, della libertà di pensiero e di espressione, nonché della giustizia e del rispetto nelle relazioni interpersonali ed economiche, costituisce un insieme di diritti inalienabili dell'essere umano.

La normativa nazionale ed europea ha posto particolare enfasi sull'importanza di instaurare negli ambienti lavorativi rapporti caratterizzati dal reciproco rispetto e da corrette relazioni interpersonali, elementi fondamentali per migliorare il clima organizzativo interno, la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro performance professionale. Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, delineato nel Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, assegna al/alla dirigente il compito di promuovere, all'interno della struttura di competenza, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori mediante iniziative mirate alla diffusione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, nonché all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità.

In ottemperanza agli articoli 1, comma 1, e 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Ministero delle Imprese e Made in Italy abbreviato di seguito "MIMIT", con il presente Codice rafforza e regola il proprio agire nella gestione delle risorse umane finalizzato alla promozione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché alla prevenzione di qualsiasi forma di violenza, morale e/o psicologica, sul luogo di lavoro. Tale gestione, supportata dalla nomina del/della Consigliere di fiducia, non solo risponde a esigenze fondamentali di equità e rispetto ma rappresenta anche un importante strumento per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Infatti, l'efficacia dell'azione amministrativa dipende anche dalla motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici, la quale a sua volta è positivamente influenzata da un ambiente lavorativo in cui si promuove il rispetto reciproco e vengono adottate misure per prevenire, individuare e risolvere situazioni di conflitto e disagio, sia reali che potenziali.

Il Codice diventa, inoltre, uno strumento di tutela contro varie forme di molestia, non limitandosi esclusivamente a quella a connotazione sessuale.



Qualsiasi violazione del presente Codice di condotta, nell'ambito del comportamento di servizio, costituisce una trasgressione dei doveri propri del/della dipendente del MIMIT e sarà soggetta a sanzioni disciplinari, ferme restando le possibili, ulteriori responsabilità di natura amministrativa, civile e penale.

Creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, da pari opportunità, uguaglianza, inclusione e sicurezza serve a incrementare il senso di appartenenza e motivazione e al tempo stesso incidere sui risultati dell'azione amministrativa.

Ruolo centrale è affidato al dirigente pubblico che, a norma dell'art. 13 comma 5 del D.P.R. n. 62 del 2013, Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, è tenuto a curare il benessere organizzativo nella struttura di cui è responsabile.

In questa prospettiva, il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy*, su proposta elaborata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, sentite le Organizzazioni sindacali si dota del presente "*Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone*", di seguito denominato Codice, quale strumento per assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona.

Il Codice individua gli strumenti per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia tutelando i lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi. Esso va pensato come una bussola che guida le attività quotidiane di ogni appartenente al Ministero per creare insieme, con responsabilità, valore condiviso.

Per facilitare la leggibilità del presente Codice, i termini relativi a persone e ruoli anche se declinati al maschile si riferiscono ad entrambi i generi.



## **Art. 1 - Principi e Finalità**

Il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy* (MIMIT) si impegna attivamente a promuovere una cultura organizzativa che favorisca relazioni interpersonali rispettose e costruttive sul luogo di lavoro. Ogni individuo all'interno del MIMIT è tenuto ad instaurare e mantenere relazioni professionali basate su principi di correttezza, trasparenza, rispetto ed equità. Al fine di perseguire tali obiettivi, il MIMIT si avvale del presente Codice per:

- garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti organizzativi ispirati ai principi di equità, rispetto, collaborazione e correttezza;
- prevenire ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e promuovere il benessere organizzativo;
- avvalersi di procedure tempestive ed imparziali per far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica;
- garantire a coloro che segnalano violazioni al presente Codice il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette;
- diffondere la conoscenza delle funzioni e degli ambiti di competenza dei Consiglieri di fiducia;
- individuare e monitorare gli episodi di molestia, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale, di discriminazione e qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- informare i lavoratori del Ministero dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

Attraverso il presente Codice, il MIMIT si impegna a realizzare azioni preventive, interventi di contrasto e sanzioni proporzionate per garantire un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso e inclusivo per tutto il personale.

## **Art. 2 - Ambito di applicazione e responsabilità**

Il presente codice si applica a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno del MIMIT. Coloro che ricoprono incarichi di gestione e coordinamento del personale hanno l'obbligo di favorire e monitorare l'adesione ai principi delineati nel presente Codice. I/Le dirigenti responsabili delle strutture, che siano Dipartimenti, Direzioni generali o Divisioni, sotto la loro giurisdizione, devono adoperarsi per prevenire comportamenti molesti come definiti nel presente Codice, e promuovere relazioni interpersonali corrette tra i/le dipendenti. È altresì compito della dirigenza prevenire situazioni di rischio per l'integrità psicofisica e morale dei/delle dipendenti (come *mobbing*, *burnout* e *stress*), evitando l'insorgenza di tali



fattori nell'organizzazione del lavoro. Essi devono altresì sostenere chiunque voglia segnalare un caso di discriminazione o molestia, fornendo indicazioni e chiarimenti sulle procedure da seguire. Al fine di garantire un ambiente lavorativo nel quale sia rispettata la dignità di tutti coloro che operano nel MIMIT, indipendentemente dalla loro posizione, si ha il diritto e il dovere di segnalare eventuali discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. Il MIMIT offre sostegno e protezione alle persone che sono vittime di discriminazioni e molestie, e si impegna a contrastare eventuali ritorsioni o discriminazioni contro coloro che segnalano tali comportamenti, grazie alla collaborazione del/della Consigliere di fiducia, nonché contro soggetti interessati nelle singole denunce. Durante le indagini e la gestione dei vari casi, il MIMIT garantisce la massima riservatezza per tutti i soggetti coinvolti. La violazione del presente Codice è considerata un illecito disciplinare.

### **Art. 3 - Comportamenti oggetto del Codice**

Il presente Codice, in conformità alla legislazione vigente, regola, al fine di prevenire, impedire, contrastare, condannare e sanzionare i comportamenti inclusi e riscontrabili nelle seguenti fattispecie:

- *Mobbing*;
- *Straining*;
- *Stalking* lavorativo
- Discriminazioni;
- Molestie;
- Molestie sessuali.

#### **3.1 - Definizioni**

##### **3.1.1 - *Mobbing***

Per *mobbing* si intende una forma di violenza morale o psichica attuata nell'ambito del contesto lavorativo, messa in atto da gruppi interi o da singoli, nei confronti di un singolo lavoratore o singola lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del/della dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti i seguenti elementi:

- la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore;



- il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

### 3.1.2 - *Straining*

Lo *straining* è una forma attenuata di mobbing nella quale manca il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Si ha *straining* quando lo stress forzato cui è sottoposto il/la dipendente per via delle condizioni di avversione ambientale (dovute a comportamenti di colleghi, superiori gerarchici o datore di lavoro) non è classificabile come mobbing, ma è comunque tale da provocare in lui o in lei una condizione lavorativa negativa, costante e permanente, con conseguente danno alla salute o tale da indurre la vittima a compiere atti sfavorevoli e/o contrari ai propri interessi.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti i seguenti elementi:

- una situazione di stress forzato per il lavoratore, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
- la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente che subisce lo *straining*;
- il pregiudizio alla sua integrità psico-fisica;
- una posizione di persistente inferiorità di chi subisce lo *straining* rispetto all'autore dello stesso.

### 3.1.3 - *Stalking* lavorativo

Lo *stalking* lavorativo si colloca tra *mobbing* e *straining*, ha origine sul luogo di lavoro e si estende alla sfera privata della vittima. Si tratta di "molestie assillanti", che comprendono una serie di comportamenti di sorveglianza e controllo ripetitivi e invadenti, volti a stabilire un contatto con la vittima, che ne risulta infastidita e spaventata, potrebbe essere costretta a modificare il proprio stile di vita e potrebbe arrivare a manifestare una sofferenza psicologica evidente. Lo *stalking* lavorativo può anche manifestarsi con la diffusione di notizie false ed artatamente costruite (calunnie) tendenti a dipingere il soggetto come un incapace, disordinato, con problemi relazionali con la finalità di annientarne la sua reputazione agli occhi di colleghi o altri interlocutori.

**3.1.4 - Discriminazioni** Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, come di seguito definita:

- **discriminazione diretta** quando per età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;



- **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, in base a età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

### **3.1.5 - Molestie**

Si definisce molestia ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la salute psicofisica di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono molestie:

- offese, calunnie, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche lesive dell'autostima e della reputazione professionale;
- trasferimenti immotivati, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati;
- comportamenti aggressivi, che siano verbali o fattuali, di un superiore gerarchico nei confronti di un proprio collaboratore durante l'adempimento delle attività di lavoro per qualsivoglia motivo connesso con lo svolgimento delle stesse;
- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

### **3.1.6 - Molestie sessuali**

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, singolo o reiterato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In particolare, costituiscono esempio di molestia sessuale:

- contatti fisici non desiderati e non giustificati, gesti o ammiccamenti inopportuni a sfondo sessuale nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- allusioni e doppi sensi a carattere sessuale diffuse con mezzi anche scritti, anche mediante utilizzo di social media;
- apprezzamenti verbali sul corpo o sulla sessualità ritenuti offensivi;





- la condotta di chi mostra foto o figure, oggetti o scritti pornografici o con contenuti con significato sessuale e di chi assume comportamenti e compie gesti con lo stesso significato.

## **Art. 4 – Organismi**

### **4.1 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato “CUG”)**

Ai fini del presente Codice, il CUG è chiamato:

- a) nell'ambito della sua funzione propositiva, a coadiuvare il Ministero nel favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e nella prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o di violenze morali, psicologiche, di mobbing e in genere di disagio organizzativo;
- b) nell'ambito della sua funzione consultiva, a svolgere una funzione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, in quanto chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, sui piani di formazione, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione e sui criteri di valutazione del personale;
- c) nell'ambito della sua funzione di verifica, a vigilare sulla possibile esistenza di forme di violenza, molestia o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, anche al fine di segnalare ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti le eventuali situazioni di malessere ad esse collegate.

Il CUG costituisce elemento di raccordo tra gli organismi istituzionali interni al MIMIT che trattano le materie del presente Codice, fungendo da elemento propulsore dei principi, degli obiettivi e dei comportamenti orientati alla creazione di valori condivisi.

### **4.2 – Consigliere/a di Fiducia (di seguito denominato “Consigliere”)**

Il Consigliere è la figura competente incaricata dall'Amministrazione di fornire ascolto, gestione e assistenza nelle situazioni critiche contemplate dal presente Codice di condotta. L'incarico ha la durata di tre anni rinnovabili e per il suo espletamento non sono previsti compensi aggiuntivi e può essere sostituito prima della scadenza solo in presenza di cause che impediscano la prosecuzione dell'incarico. Il Consigliere adotta un atteggiamento di terzietà nei confronti coloro con i quali si relaziona, sia rappresentante dell'Amministrazione sia il singolo lavoratore o lavoratrice, e descrive a coloro che a lui/lei si rivolgono tutto il ventaglio di possibilità che può offrire loro.

Il Consigliere fornisce assistenza alle persone coinvolte in casi di molestia, molestia sessuale, *mobbing*, *straining*, *stalking* lavorativo o discriminazione, al fine di facilitare la risoluzione dei casi di disagio denunciati.



In particolare tale esperto/a è chiamato/a a: prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Consigliere, nello svolgimento dei suoi compiti:

- mette in atto campagne informative sul proprio ruolo, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia;
- incontra in un luogo riservato la persona che chiede il suo intervento;
- riceve per appuntamento;
- è rintracciabile tramite una apposita mail e linea telefonica;
- acquisisce informazioni al fine di chiarire la vicenda segnalatagli;
- concorda le iniziative da intraprendere con il/la denunciante rapportandosi, ove necessario, con il Comitato Unico di Garanzia e con il/la Dirigente delle Risorse Umane.
- relaziona ogni anno il Comitato Unico di Garanzia, nel rispetto dell'anonimato, circa la propria attività, nonché sulle criticità affrontate nello svolgimento del proprio ruolo;
- concorda con il Comitato Unico di Garanzia interventi informativi, formativi, di sensibilizzazione per tutto il personale;
- si relaziona con ulteriori soggetti operanti nell'amministrazione, ove ritenuto necessario, (Direttore del Personale, Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza, Titolare dell'Organismo indipendente di valutazione, Disability manager).

## **Art. 5 – Procedure**

Fatta salva la tutela in sede penale e civile la persona che si ritenga vittima di uno degli atti o comportamenti descritti nell'articolo art. 3 del presente Codice può rivolgersi **esclusivamente** al Consigliere per avviare una “Procedura Informale” o una “Procedura Formale”.

### **5.1 - La procedura informale**

Il dipendente che si ritiene esposto a situazioni riconducibili ai fenomeni di molestia, mobbing, molestie sessuali e discriminazioni, può rivolgersi al Consigliere tramite l'indirizzo email pubblicato sul sito istituzionale del Comitato: [consiglieredifiducia@mimit.gov.it](mailto:consiglieredifiducia@mimit.gov.it).

Il Consigliere fornisce indicazioni generali in materia, provvede a raccogliere le informazioni necessarie per eventuali approfondimenti e fornisce elementi utili alla prevenzione e alla rimozione delle criticità rilevate, proponendo le azioni positive ritenute più idonee alle parti coinvolte.

Il Consigliere, nella propria opera di assistenza e mediazione, incontra le parti interessate al fine di pervenire ad una valutazione obiettiva della situazione. Una volta giunto ad una definizione del problema, in accordo con la parte lesa, propone possibili soluzioni che presenta agli organi competenti. Per favorire il superamento della situazione di disagio e per restituire serenità all'ambiente di lavoro, può coordinarsi con esperti utili alla soluzione del caso.



L'intervento del Consigliere deve essere tempestivo e concludersi in tempi brevi, garantendo l'assoluta riservatezza.

La partecipazione degli interessati agli incontri col Consigliere può avvenire in orario di servizio.

È comunque fatto salvo il diritto della persona interessata di avvalersi in qualsiasi momento di ogni forma di tutela prevista dalla normativa, previa sospensione della procedura informale.

Qualsiasi iniziativa si svolge nel rispetto delle misure volte a garantire l'anonimato delle persone interessate e della loro privacy. A tal fine il Consigliere fornisce all'interessato l'informativa di cui all'art. 13 del Regolamento—(UE) 2016/679 e richiede allo stesso il consenso al trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 4 e 7 del Regolamento stesso.

## **5.2 - La procedura formale**

Qualora il dipendente quale persona lesa non ritenga di fare ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere denuncia formale scritta al responsabile dell'ufficio di appartenenza, usufruendo eventualmente anche dell'assistenza del Consigliere di fiducia, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

L'autorità che riceve denuncia formale sarà tenuta a trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Qualora il presunto autore dei comportamenti indesiderati sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale per i servizi interni e finanziari.

L'amministrazione, attraverso il Responsabile individuato promuoverà gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotterà tutte le misure organizzative di volta in volta ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e a ripristinare nell'ambito lavorativo una situazione di reciproco rispetto. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste in materia di responsabilità disciplinare.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente. Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

## **Art. 6 - Riservatezza**

Tutti coloro interessati alla risoluzione dei casi indicati nel presente Codice sono tenuti a mantenere la riservatezza riguardo ai fatti e alle informazioni di cui vengono a conoscenza. Il soggetto che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha il diritto di richiedere l'omissione del proprio nome da ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, alla pubblicazione. Il MIMIT si impegna a garantire la tutela della persona offesa e a prevenire



eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione. La ritorsione, sia diretta che indiretta, verso chi denuncia il caso è considerata condotta scorretta e, se si tratta di personale dipendente, costituisce anche un illecito disciplinare, soggetto quindi alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa in vigore.

Chiunque in ragione dell'incarico svolto nell'ambito delle articolazioni di cui al presente Codice e/o il Consigliere di fiducia venga a conoscenza di fatti o notizie legati alla trattazione di casi di discriminazione, molestie anche sessuali, *mobbing*, *straining* e *stalking* ha l'obbligo di non divulgarle e di trattare i dati personali nel rispetto della legislazione vigente in materia di *privacy*.

Il Ministero tutela la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale da eventuali ritorsioni e rappresaglie. La tutela si estende ai testimoni di tali atti.

Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza.

La persona che ha subito molestie sessuali o morali o mobbing ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualunque motivo, a pubblicazione.

Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni, i dati personali raccolti nei procedimenti disciplinati dal presente codice sono trattati dal Ministero secondo principi di liceità, correttezza, trasparenza e riservatezza ed utilizzati o trasmessi ad altri enti per sole finalità istituzionali. Il Responsabile del trattamento dei dati è il Consigliere di Fiducia.

## **Art. 7 – Attività di sensibilizzazione**

L'Amministrazione si impegna, in collaborazione con gli organismi predetti, a diffondere la conoscenza del Codice per favorire un'estesa informazione dei suoi contenuti.

Si impegna inoltre a diffondere i valori e i principi del presente Codice con specifici interventi formativi al fine di dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori del Ministero.

I percorsi informativi e formativi devono coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti apicali, quali promotori dei valori e dei principi del presente Codice.

## **Art. 8 – Disposizioni finali ed entrata in vigore del Codice**

Il presente Codice entra in vigore con l'atto di adozione da parte dell'Amministrazione e verrà pubblicato sul sito Internet e Intranet del Ministero.



L'Amministrazione verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del presente Codice e provvede, quando necessario, a modificare, aggiornare o integrare lo stesso, sentito il CUG, ovvero su proposta dello stesso.