

CODICE DI CONDOTTA

PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
ALLE MOLESTIE, AL MOBBING E A OGNI
FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA
DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ
DELLE PERSONE

Integra il Codice di comportamento
del personale dell'Agenzia delle Entrate



In collaborazione
con il Comitato Unico
di Garanzia

2021



INDICE

	PREMESSA	3
Art. 1	Finalità	5
Art. 2	Destinatari e ambito di applicazione	5
Art. 3	Definizione di <i>mobbing</i>	6
Art. 4	Definizione di <i>straining</i>	6
Art. 5	Definizione di molestia e di molestia sessuale	6
Art. 6	Definizione di <i>stalking</i> occupazionale	7
Art. 7	Definizione di discriminazione	7
Art. 8	Ruolo del Comitato Unico di Garanzia	8
Art. 9	Consiglieri di fiducia. Attività e procedura informale	8
Art. 10	Nomina, formazione e durata dell'incarico dei Consiglieri di fiducia	10
Art. 11	Disposizioni particolari per i Consiglieri di fiducia	10
Art. 12	Denuncia formale	11
Art. 13	Riservatezza	11
Art. 14	Attività di sensibilizzazione	11
Art. 15	Disposizione finale ed entrata in vigore del Codice di condotta	12

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.

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

Nel rispetto degli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'Agenzia attua 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.

In tale prospettiva, l'Agenzia si è dotata, su proposta del Comitato Unico di Garanzia e sentite le Organizzazioni Sindacali, di un *"Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone"*, approvato con atto del Direttore dell'Agenzia delle Entrate n. 38450 del 17 marzo 2014.

Il primo Codice di condotta dell'Agenzia è stato adottato in attuazione del Piano triennale di azioni positive 2012-2014, tenuto conto della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni) e in coerenza con l'art. 2087 del Codice civile e con il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso è altresì ispirato alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il *mobbing* sul posto di lavoro, tenuto conto delle Direttive n. 2002/73/CE del 23 settembre 2002 e 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relative all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra gli uomini

e le donne in materia di occupazione e impiego e per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e sulle condizioni di lavoro.

In data 30 marzo 2021, con atto del Direttore dell'Agenzia delle Entrate n. 83948, il Codice è stato aggiornato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sentiti i Consiglieri e le Consigliere di fiducia in carica, in attuazione del Piano triennale di azioni positive 2018-2020, per tener conto dell'evoluzione della normativa e della giurisprudenza sui temi di riferimento, dell'esperienza maturata e delle migliori prassi in materia. Il Codice diventa ora uno strumento di tutela contro diversi tipi di molestia, non solo a connotazione sessuale, e cambia nome.

L'art. 25 del Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Entrate così prescrive: *"Ciascun dipendente adegua il proprio comportamento al rispetto delle disposizioni indicate nel 'Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone' vigente pro tempore, che è parte integrante e sostanziale del presente Codice"*. Pertanto, la violazione del presente Codice di condotta, nell'ambito del comportamento di servizio, costituisce violazione dei doveri propri del dipendente dell'Agenzia ed è rilevante disciplinarmente, fatte salve le possibili, ulteriori, responsabilità di natura amministrativa, civile e penale.

I termini del Codice relativi a persone e ruoli, anche se declinati al maschile, si riferiscono a entrambi i generi: per facilitare la leggibilità del presente Codice, e non appesantirlo con duplicazioni di termini al maschile e al femminile, è stato utilizzato il maschile non marcato.

Art. 1 Finalità

Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di *mobbing*, di *straining*, di *stalking* occupazionale e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

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

- a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- c) definire le condotte che costituiscono oggettive situazioni di molestia, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale o discriminazione;
- 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 di molestia sessuale, di *mobbing* o di discriminazione e 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) individuare e monitorare gli episodi di molestia, di *mobbing*, di *straining*, di *stalking* occupazionale o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- 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 molestie, di *mobbing* e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Art. 2 Destinatari e ambito di applicazione

I valori e i principi promossi dal Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori nell'Agenzia, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

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

I responsabili delle strutture, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per 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.

I responsabili devono altresì farsi promotori dei valori e dei principi espressi dal presente Codice.

Art. 3 Definizione di *mobbing*

Per *mobbing* si intende una condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, 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 o del complesso della sua personalità.

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

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

Art. 4 Definizione di *straining*

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.

Ai fini della configurabilità dello *straining* sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) 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;
- b) la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente che subisce lo *straining*;
- c) il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
- d) una posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo *straining* rispetto all'autore dello stesso.

Art. 5 Definizione di molestia e di molestia sessuale

Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato *a connotazione sessuale*, 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.

Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni.

Costituiscono altresì discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di essersene sottomesso.

Art. 6 Definizione di *stalking* occupazionale

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.

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

- a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati;
- b) il conseguente grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere del molestato.

Art. 7 Definizione di discriminazione

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:

- a) del sesso;
- b) dell'età;
- c) della razza o origine etnica;
- d) della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e) dell'orientamento politico o sindacale;
- f) dell'orientamento sessuale;
- g) dei motivi di salute;
- h) di situazioni di disabilità;
- i) dello stato di gravidanza;
- j) dello stato di maternità o paternità.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

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.

Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.

Art. 8 Ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Ai fini del presente Codice, il Comitato Unico di Garanzia è chiamato¹:

- a) nell'ambito della sua funzione propositiva, a coadiuvare l'Agenzia nel favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e nella prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione o di violenze morali, psicologiche, di *mobbing* e, in generale, di disagio organizzativo anche attraverso le proposte per il Piano triennale di azioni positive;
- b) nell'ambito della sua funzione consultiva, a svolgere un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Agenzia, 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;
- d) a svolgere un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Art. 9 Consiglieri di fiducia. Attività e procedura informale

Il Consigliere di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice di condotta. Fornisce consulenza e

¹ Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

assistenza alle persone oggetto di molestia, molestia sessuale, di *mobbing*, di *straining*, di *stalking* occupazionale o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Consigliere:

- a) raccoglie le istanze e fornisce informazioni sul fenomeno del *mobbing*, dello *straining*, dello *stalking* occupazionale e sulle discriminazioni e sulle molestie;
- b) informa il lavoratore, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
- d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- e) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h) si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro;
- i) ai fini di quanto previsto dalla lettera d) del precedente art. 8, segnala al Comitato Unico di Garanzia le azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, di cui venga a conoscenza, poste in essere nei confronti dei dipendenti che abbiano segnalato comportamenti violenti.

I Consiglieri di fiducia non possono assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante.

Il denunciante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

I Consiglieri promuovono, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e hanno il compito di monitorare le situazioni a rischio.

I Consiglieri formano una rete coordinata da un Coordinatore, che ha il compito di organizzare la rete, diffondere le buone pratiche e monitorare, in forma anonima, le segnalazioni pervenute e le attività svolte dai Consiglieri anche in materia di informazione e prevenzione.

Il Coordinatore presenta annualmente, entro il primo marzo², una relazione alla Divisione Risorse, alla Direzione Centrale Risorse umane e al Comitato Unico di Garanzia. La relazione tratta:

1. le segnalazioni pervenute, le attività svolte dai Consiglieri e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;

² Termine previsto nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, n. 2/2019 del 26 giugno 2019 per la comunicazione da parte dell'amministrazione dei dati al CUG ai fini della redazione della relazione annuale del Comitato.

2. le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 10 Nomina, formazione e durata dell'incarico dei Consiglieri di fiducia

I Consiglieri sono nominati dall'Agenzia, sentito il Comitato Unico di Garanzia, a seguito di procedura selettiva comparativa, tra persone che possiedono competenza professionale e capacità relazionali idonee a svolgere l'incarico. L'esito della selezione deve garantire un'equa distribuzione dei Consiglieri sul territorio nazionale.

I Consiglieri di fiducia sono nominati in numero adeguato ad assicurare il pieno e corretto svolgimento dell'incarico, anche in ragione delle segnalazioni mediamente pervenute, di cui uno per la Provincia autonoma di Bolzano, da individuare con autonoma selezione, e nel rispetto dei principi di tutela delle minoranze linguistiche dettati dallo Statuto speciale per la Regione Trentino-Alto Adige e dalle disposizioni del D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752, che svolge la sua attività anche in favore di lavoratori di altri territori.

Il mandato dei Consiglieri è di durata quadriennale ed è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura selettiva e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Il Coordinatore della rete dei Consiglieri è nominato dall'Agenzia sentito il Comitato Unico di Garanzia. La rete dei Consiglieri può individuare un Vicecoordinatore, che coadiuva il Coordinatore e lo sostituisce in caso di necessità o impedimento.

I Consiglieri sono adeguatamente formati per l'espletamento dell'incarico a cura dell'Agenzia.

In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Agenzia promuove intese con altre pubbliche amministrazioni, al fine di favorire la reciproca utilizzazione e lo scambio di attività tra i Consiglieri di fiducia dei diversi enti e di promuovere la nascita di una rete nazionale dei Consiglieri nella P.A., con competenza estesa al personale di tutti gli enti sottoscrittori, anche finalizzata allo scambio di esperienze e buone prassi.

Art. 11 Disposizioni particolari per i Consiglieri di fiducia

I Consiglieri svolgono il loro ruolo in orario di lavoro. L'Agenzia deve tener conto dell'attività di Consigliere anche ai fini dell'assegnazione dei carichi di lavoro.

I Consiglieri di fiducia, durante l'espletamento dell'incarico, non possono rivestire ruoli o essere destinati a mansioni incompatibili con l'esercizio della funzione.

Essi sono tenuti all'obbligo del segreto in relazione a fatti e documenti di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Agenzia assicura la massima autonomia e indipendenza ai Consiglieri di fiducia nell'esercizio della loro attività e garantisce loro i mezzi necessari per l'espletamento del mandato.

Nessun pregiudizio di natura giuridica o economica può derivare loro in conseguenza dello svolgimento dell'incarico.

I Consiglieri possono essere revocati, sentito il Comitato Unico di Garanzia, con provvedimento motivato, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 12 Denuncia formale

Qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, può effettuare denuncia formale scritta al responsabile della struttura di riferimento, avvalendosi eventualmente dell'assistenza del Consigliere di fiducia.

Qualora il predetto titolare di ufficio sia soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata al Direttore regionale/centrale da cui la struttura di riferimento dipende.

Il responsabile così individuato promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

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. 13 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. 14 Attività di sensibilizzazione

L'Agenzia si impegna, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con i Consiglieri di fiducia, 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;
- d) creazione di una banca dati con la normativa vigente nazionale ed europea;
- e) coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- f) opuscoli informativi e materiale audiovisivo;
- g) seminari e incontri.

L'Agenzia s'impegna inoltre, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere i valori e i principi contenuti nel Codice di condotta, anche tramite specifici interventi formativi.

Le attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie, del *mobbing*, dello *straining*, dello *stalking* occupazionale e di ogni forma di discriminazione dovranno servire a 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 della persona dei lavoratori dell'Agenzia.

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. 15 Disposizione finale ed entrata in vigore del Codice di condotta

Il presente Codice entra in vigore decorsi 15 giorni dalla data di pubblicazione nel sito intranet nazionale dell'Agenzia.

L'Agenzia verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione del Coordinatore della rete dei Consiglieri di fiducia prevista all'art. 9 e provvede, qualora necessario, a modificare, aggiornare o integrare il Codice, sentito il Comitato Unico di Garanzia.

