

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 81

del 10/02/2022

OGGETTO: ADOZIONE CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE, LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI MOBBING DELL'ATS VAL PADANA

II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Alessandro Cominelli

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SANITARIO

Dott.ssa Silvana Cirincione

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dott.ssa Carolina Maffezzoni

Responsabile del procedimento: BONI CRISTINA

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le principali disposizioni normative per la tutela delle pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

- l'art. 21 comma 1 lett. b) della L. 183/2010 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";
- la Convenzione ILO adottata il 21.06.2019 n. 190 "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro";
- la Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- 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;

Richiamato altresì il Codice di Condotta dell'ATS della Val Padana approvato con Decreto n. 12 del 8/7/2016;

Dato atto che con decreto n. 66 del 31/01/2022 è stato adottato il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 dell'ATS della Val Padana che tra le azioni prevede l'adozione di un Codice di Condotta contro le discriminazioni dirette e indirette, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di mobbing, volto a prevenire atti e comportamenti dannosi e ad indicare le procedure da seguire nel caso in cui essi siano attuati;

Dato atto che il Comitato Unico di Garanzia dell'ATS della Val Padana, su proposta del Presidente, ha predisposto e approvato il testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che in data 31 gennaio 2022 si è provveduto a darne informativa alle OO.SS. del comparto e della dirigenza;

Vista l'attestazione del Responsabile del procedimento amministrativo dott.ssa Boni Cristina e del Direttore dell'UOC Sistemi Informativi e Controllo Direzionale dott. Marco Villa, in ordine alla regolarità tecnica ed alla legittimità del presente provvedimento;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario;

D E C R E T A

1. di adottare il Codice di Condotta contro le discriminazioni dirette e indirette, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di mobbing dell'ATS della Val Padana, nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di demandare a successivo atto la predisposizione dell'avviso pubblico per la nomina della Consiglieria di Fiducia;
3. di provvedere alla diffusione del presente codice a tutti gli interessati, anche mediante pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia;
4. di dare atto che dal presente provvedimento non discendono oneri per l'Agenzia;
5. di disporre, a cura dell'UOC Affari Generali, Legali e Istituzionali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 e nel rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Firmato digitalmente
Dott. Salvatore Mannino

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE, LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI MOBBING

ATS DELLA VAL PADANA



“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

Sommario

Premessa	3
Art.1 – Ambito di applicazione	4
Art.2 – Principi e finalità	4
Art.3 – Diritto e dovere di collaborazione	4
Art.4 – Definizioni e tipologie di discriminazioni	5
Art.5 – Definizioni e tipologie di molestie	5
Art.6 – Stalking	6
Art.7 – Mobbing.....	6
Art.8 – Consigliera di fiducia.....	6
Art.9 – Procedura di attivazione della Consigliera di fiducia.....	7
Art.10 – Procedura informale.....	7
Art.11 – Procedura formale.....	8
Art. 12 - Monitoraggio.....	9
Art. 13 - Formazione e informazione.....	9
Art. 14 - Riservatezza	9
Art. 15 – Modifiche al Codice	9
Art. 16 – Entrata in vigore e pubblicazione	9

Premessa

L'ATS della Val Padana adotta il presente Codice di Condotta, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di genere, a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verificano, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitare recrudescenze.

È adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Azienda; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Il Codice dell'ATS della Valpadana è coerente con quanto stabilito dall'Art.21, comma b, della L. n. 183/2010 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, recepito all'Art. 7 del D.lgs 165/2001.

Art.1 – Ambito di applicazione

Il presente Codice è indirizzato:

- a tutti i dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato;
- alle persone che svolgono la loro attività lavorativa ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo per l'ATS della Val Padana (es. i tirocinanti, gli studenti e i collaboratori, ecc...).

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, 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.

Art.2 – Principi e finalità

L'Agenzia si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro, sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona; e ognuno, a sua volta, nei rapporti interpersonali all'interno dell'Agenzia, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.

A tal fine l'Agenzia si impegna:

- A rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;
- A garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'Agenzia il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali;
- A inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice;
- A dare ampia informazione, partecipando a tutto il proprio personale il contenuto del presente Codice di Comportamento e, in particolare, le procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art.3 – Diritto e dovere di collaborazione

Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto e il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Tutti i responsabili aventi funzioni dirigenziali e/o di coordinamento hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire.

Art.4 – Definizioni e tipologie di discriminazioni

La **discriminazione diretta** ha luogo quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, a meno di una specifica eccezione esplicitamente dichiarata.

Con l'espressione **discriminazione indiretta** s'intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere le lavoratrici e i lavoratori in una posizione di particolare svantaggio, a meno di specificazioni giustificate da una finalità legittima e da mezzi appropriati e necessari.

Art.5 – Definizioni e tipologie di molestie

La **molestia** ha luogo quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso ai fattori di rischio di discriminazione di cui all'art. 4, avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo. Le molestie si possono distinguere in molestie sessuali o molestie morali o psicologiche.

Le **molestie sessuali** hanno luogo quando si verifica un atto e/o un comportamento a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà alla persona che lo subisce, che configuri abuso di ufficio ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.

Si intende come tale, inoltre, ogni atto o comportamento ricattatorio, mirante all'ottenimento di prestazioni sessuali in cambio del mantenimento del posto di lavoro, ovvero di vantaggi relativi alla progressione di carriera, agli orari di lavoro, agli emolumenti o altri aspetti della vita lavorativa.

In particolare, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali comportamenti quali:

- le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- le minacce, discriminazione e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- gli scritti e le espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- le allusioni alla vita privata sessuale o la diffusione di informazioni false o veritiere sulla vita sessuale di una persona.

La caratteristica essenziale dell'abuso di tipo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

Non rientrano nella definizione di **molestie sessuali**, i contatti fisici consenzienti che avvengano sul posto di lavoro, che rientrano tra i comportamenti deprecabili previsti in generale nell'ambito del Codice di comportamento del pubblico dipendente (**D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**).

Le **molestie morali o psicologiche** hanno luogo quando si verificano ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, nonché sulle opinioni politiche o religiose.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- i danni all'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici e ogni altra azione di discredito, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al presente comma;
- i danni alla professionalità dell'individuo, quali ad esempio trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- i tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o della struttura di assegnazione.

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

Art.6 – Stalking

Rientra nelle fattispecie descritte anche il reato di stalking, inteso come 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 e non esaustivo 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.7 – 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 sottordinata (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.8 – Consigliera di fiducia

L'Agenzia, istituisce, quale figura di riferimento la Consigliera di fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui agli articoli seguenti. La figura è scelta attraverso una procedura selettiva volta a verificarne i requisiti di professionalità e indipendenza, necessari allo svolgimento dei compiti previsti, tra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali, esterni all'Agenzia.

La Consigliera acquisisce l'incarico mediante apposita procedura attivata da ATS Val Padana. Tale procedura prevedrà la pubblicazione di un Avviso pubblico per l'assegnazione di un incarico a collaboratori esterni in possesso dei requisiti necessari, in conformità alle norme vigenti. L'incarico sarà conferito dal Direttore Generale di ATS. Val Padana e potrà avere una durata massima pari a 3 anni, eventualmente rinnovabile.

La nomina a Consigliera di fiducia può essere revocata, con provvedimento motivato del Direttore Generale del ATS Val Padana, su segnalazione del C.U.G., nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

L'Agenzia assicura alla Consigliera di Fiducia i mezzi, i locali e gli strumenti, anche informatici, necessari all'adempimento delle sue funzioni.

Il nominativo e i riferimenti relativi alla Consigliera di Fiducia sono pubblicati nello spazio dedicato al C.U.G. del sito web dell'Agenzia.

Qualora vengano sottoposte all'attenzione del C.U.G. casi individuali di discriminazione, molestia o mobbing, esso inoltra l'istanza, informandone il lavoratore, direttamente alla Consigliera di Fiducia, astenendosi da accertamenti, commenti e valutazioni.

La Consigliera di Fiducia è a disposizione dei lavoratori su richiesta dei dipendenti interessati con modalità "a chiamata"; è contattabile per le vie brevi e può sostenere colloqui telefonicamente e/o in presenza presso uno spazio "neutro" dedicato messo a disposizione da ATS Val Padana, anche in orari extralavorativi.

I lavoratori possono rivolgersi alla Consigliera di Fiducia, direttamente o su indicazione del C.U.G.

La Consigliera di Fiducia riceve il personale in un clima riservato e favorevole al dialogo; raccoglie le potenziali istanze, fornendo opportune informazioni e documentazione sulle tematiche del disagio e del benessere organizzativo e lavorativo e sul mobbing; illustra le possibili procedure attivabili.

L'Agenzia è tenuta a garantire che le vittime di discriminazioni o di molestie non siano oggetto di eventuali ritorsioni a tutti i livelli per aver segnalato tali situazioni o per aver avviato procedure informali o formali previste dal presente Codice.

Art.9 – Procedura di attivazione della Consigliera di fiducia

Quando si verifichi un atto o un comportamento discriminatorio, descritto nel presente Codice, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi alla Consigliera di Fiducia per avviare, una procedura informale, di cui all'art. 10, o una procedura formale, di cui all'art.11, a propria scelta, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Art.10 – Procedura informale

La Consigliere di Fiducia, agisce sempre su segnalazione del dipendente che denunci comportamenti lesivi e non può avviare alcuna iniziativa senza il preventivo, espresso consenso dell'interessato.

La Consigliera di Fiducia, su richiesta del dipendente, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti indesiderati, procede all'attivazione di una procedura informale, nel corso della quale può:

- consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- sentire a colloquio, in forma riservata, la presunta autrice o il presunto autore dei comportamenti molesti segnalati;
- acquisire eventuali testimonianze e accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autrice o l'autore delle molestie;

- nei casi più gravi, consigliare il Responsabile competente circa le azioni o gli eventuali provvedimenti da intraprendere per risolvere la situazione, incluso lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
- suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

Una volta attivata la procedura informale può essere interrotta in qualunque momento, qualora la persona lesa ritiri la propria segnalazione.

La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione del caso.

La Consigliera di Fiducia, garantendo la necessaria riservatezza, qualora lo ritenga opportuno ovvero in tutti i casi in cui rilevi anche il profilo disciplinare, redige una relazione per il C.U.G. descrivendo anche il clima riscontrato durante la gestione del caso.

Qualora i risultati ottenuti dalla procedura informale non siano ritenuti soddisfacenti dalla persona lesa, la Consigliera di Fiducia può suggerire l'attivazione della procedura formale di cui all'art. 11.

Art.11 – Procedura formale

La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera.

La procedura formale è quindi avviata su esplicita richiesta della lavoratrice o del lavoratore che presenta, con l'assistenza del Consigliere di Fiducia, una denuncia 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. In alternativa il segnalante può decidere di indirizzare la segnalazione alla Direzione Generale.

Chi riceve la segnalazione può convocare il segnalante per acquisire maggiori informazioni anche in presenza della 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.

È fatto salvo per il segnalante, in ogni caso, il diritto a ricorrere autonomamente alla tutela giurisdizionale extra-lavorativa, che non rientra nelle competenze della Consigliera 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.

Quando la denuncia indichi, come autore dell'atto o del comportamento lesivo, personale non dipendente di ATS Val Padana o comunque soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di appalto, consulenza o collaborazione (tra cui i Revisori dei Conti ecc.), la procedura formale è affidata alla Consigliere di Fiducia.

La Consigliera svolge i necessari accertamenti, sente le parti interessate, espleta un tentativo di conciliazione e, in mancanza di questo, propone al Direttore Generale di ATS Val Padana le misure volte alla soluzione della vicenda, segnalando altresì anche gli eventuali profili disciplinari emersi.

L'Agenzia anche nelle more di un eventuale procedimento disciplinare attivato dagli uffici competenti, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino i comportamenti lesivi nei suoi confronti, adottando, anche su richiesta di una delle parti, eventuali provvedimenti di trasferimento al fine di ristabilire un clima sereno.

Art. 12 - Monitoraggio

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

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).

La lavoratrice o il lavoratore che abbia subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento per qualsivoglia motivo soggetto a pubblicazione.

Art. 15 – Modifiche al Codice

Le modifiche al presente Codice sono decretate dal Direttore Generale su proposta del C.U.G..

L'Agenzia verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo alle eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee nelle materie attinenti al presente Codice.

Art. 16 – Entrata in vigore e pubblicazione

Il presente Codice entra in vigore dalla data del provvedimento del Direttore Generale di ATS Val Padana recante l'adozione da parte dell'Agenzia.

Esso è pubblicato nello spazio dedicato al C.U.G. del sito web di ATS Val Padana.