



Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA

DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI gli articoli 3, 4, 28, 32, 37 e 97 della Costituzione;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e s.m.i., con particolare riguardo agli articoli 7 e 57, come novellati dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010 n. 183, rubricato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

VISTA la risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A 2339/2001 sul mobbing sul posto di lavoro;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità che reca "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

VISTA la direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione congiuntamente al Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche;

VISTO l'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 in materia di stress sul lavoro, richiamato dall'art. 28 del citato decreto legislativo n.81/2008;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 178 del 16 ottobre 2023, recante "Regolamento di riorganizzazione del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste" a norma dell'art. 1, comma 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74;

VISTO il D.P.R. 4 settembre 2024, n. 161, recante regolamento per l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (MASAF) e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance;



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

VISTO il Decreto Ministeriale n. 47783 del 31 gennaio 2024, registrato alla Corte dei Conti il 23 febbraio 2024 al n. 288, e ss.mm.ii. concernente la riorganizzazione del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste ai sensi del succitato D.P.C.M. 178/2023;

VISTO il CCNL vigente del comparto Funzioni Centrali;

VISTO il CCNL vigente dell'area Funzioni Centrali;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62, recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165";

VISTO il codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, Prot. n. 017228 del 15 gennaio 2025, registrato alla Corte dei Conti il 14 febbraio 2025 al n. 181;

VISTO il D.D.G. n. 625171 del 6 dicembre 2022 con il quale è stata rideterminata la composizione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) di questo Dicastero;

VISTO il D.D.G. n. 5491 dell'8 gennaio 2025 con il quale si è provveduto alla nomina del nuovo Presidente del Comitato, a seguito delle dimissioni presentate in data 27 dicembre 2024 dal precedente Presidente;

CONSIDERATA la proposta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per l'adozione di un codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro;

VISTO il Piano Triennale di Azioni Positive 2024-2026, aggiornato per l'anno 2026, che nell'ambito dell'obiettivo n.3 "*Diffusione, sensibilizzazione e azioni di monitoraggio per la tutela delle pari opportunità*" prevede l'azione positiva n.2 "*Adozione del Codice di condotta e istituzione della figura del Consigliere di Fiducia*" riguardante l'adozione di un Codice di Condotta per la tutela e la qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso questo Dicastero;

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

ADOTTA

il seguente



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA

DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, AL MOBBING E AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI.

Premessa

Il Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (di seguito 'Masaf') 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 CUG) istituito presso il Masaf, sentite le Organizzazioni sindacali, adotta il presente "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori" (di seguito 'Codice'), quale strumento per la tutela e la qualità dell'ambiente di lavoro e per la protezione dei diritti fondamentali delle persone che lavorano presso il Masaf.

L'adozione del presente Codice è in linea con le disposizioni contenute all'interno della Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", secondo la quale "Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità" all'interno delle Pubbliche Amministrazioni.

Articolo 1

(Ambito di applicazione)

1. Il presente Codice si applica a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, presso il Masaf.
2. All'interno del Codice i termini "lavoratore" o "lavoratori" sono utilizzati per indicare indistintamente ogni lavoratore e lavoratrice in servizio presso il Masaf.

Articolo 2

(Principi e finalità)

1. Lo scopo del presente Codice è quello di garantire a tutto il personale del Masaf il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto, ovvero a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.



Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

2. È priorità del Masaf tutelare la salute psico-fisica del dipendente a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, in quanto diritto fondamentale del lavoratore.
3. È compito dell'Amministrazione promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.
4. Tutti i lavoratori, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, sono tenuti a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.

Articolo 3

(Definizione di discriminazione)

Per "discriminazione" s'intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale dei lavoratori (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

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.

Articolo 4

(Definizione di mobbing)

Ai fini dell'applicazione del presente Codice, per mobbing s'intende ogni forma di violenza morale o psicologica posta in essere nel luogo di lavoro da un superiore gerarchico o da altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori con sistematicità, mediante comportamenti o atti ripetuti nel tempo, rappresentativi di un concreto ed univoco disegno vessatorio avente caratteristiche tali da compromettere la salute psico-fisica o la professionalità nonché la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o comunque tali da emarginarlo dal contesto lavorativo.

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



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA

DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

- 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.

A titolo esemplificativo, sono da considerare contrari ai principi del presente codice i seguenti comportamenti di mobbing e di discriminazione:

- esercitare pressioni, minacce, calunnie, diffamazioni e atti comunque vessatori, discriminatori, persecutori, molestie psicologiche o morali diretti a intimidire o avvilitare il lavoratore;
- ostacolare, svalutare o denigrare l'esecuzione del lavoro, i risultati ottenuti e la professionalità del lavoratore, anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;
- porre in essere l'isolamento logistico del lavoratore, in assenza di reali esigenze organizzative;
- negare informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti affidati, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti, tali da compromettere l'esecuzione della prestazione lavorativa o il raggiungimento di obiettivi e risultati;
- attribuire compiti dequalificanti in violazione della normativa di settore;
- assegnare obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi o irrilevanti;
- manifestare dinieghi ingiustificati o tenere condotte ostruzionistiche in relazione a richieste del dipendente inerenti a permessi, ferie, trasferimenti o iniziative formative ed altri istituti normativamente o contrattualmente previsti;
- porre in essere ogni altro atto discriminatorio riconducibile, in particolare, ai seguenti profili: genere, razza, orientamento sessuale, età, religione e disabilità

Articolo 5

(Definizione di straining)

Per straining si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre a essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è rispetto alla persona che attua lo straining in persistente inferiorità.

Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso del demansionamento).

Lo straining, come il mobbing, certamente causa nella vittima un danno esistenziale specifico, legato al peggioramento e decadimento della sua qualità di vita, a cui possono – ove sussistenti e provati –



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

aggiungersi anche un danno biologico (laddove lo straining abbia causalmente compromesso la salute psicofisica della vittima), e un danno professionale (ad es. legato alla perdita di chance, al mancato aggiornamento, differenze retributive).

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.

Articolo 6

(Definizione di molestia)

Ai fini dell'applicazione presente Codice ha rilevanza qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Articolo 7

(Definizione di molestia sessuale)

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, ovvero qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, avente lo scopo o l'effetto di offendere la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c) contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

- g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Articolo 8

(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.

Lo stalking occupazionale può derivare da una situazione conflittuale sul posto di lavoro che praticamente non si è manifestata, ma è rimasta a livello di intenzione o desiderio. In altri casi, invece, vi è già una storia di mobbing o di altro conflitto lavorativo e lo stalking occupazionale viene ad inserirsi come una sorta di completamento che si svolge o in parallelo o successivamente alla persecuzione già in atto. Nel primo caso lo stalking occupazionale viene attuato come una strategia aggiuntiva al mobbing, ad esempio per costringere con maggior forza la vittima alle dimissioni o a rinunciare ad un proprio diritto; nel secondo caso, invece, è posto in essere dopo che una strategia di mobbing si è esaurita o si è rivelata inefficace, e ciò si verifica essenzialmente in quei casi in cui un mobber, non essendo riuscito per qualche ragione a raggiungere i risultati sperati ai danni della vittima, decide di continuare la sua azione al di fuori dell'ambiente lavorativo.

In molti casi, e sono i più frequenti, lo stalking occupazionale si associa o segue a episodi di molestie sessuali.

Articolo 9

(Consigliere di fiducia)

- 1. È istituita presso il Masaf la figura del Consigliere di Fiducia (di seguito 'Consigliere') così come previsto dalla normativa vigente.
- 2. Il Consigliere è nominato dal Direttore Generale delle Risorse Umane su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, a seguito di procedura selettiva comparativa, selezionato prioritariamente tra persone interne all'Amministrazione, che non ricoprono cariche sindacali, "gestionali o di governo", a cui si riconoscono doti di indipendenza e imparzialità e che possiedano documentata esperienza umana e professionale, idonee a svolgere l'incarico. Qualora



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

non fosse possibile, per comprovate ragioni, procedere all'individuazione di un soggetto interno all'Amministrazione, si estenderà la selezione a candidati esterni. La valutazione dei requisiti e dei titoli presentati dai candidati è effettuata da un'apposita Commissione che attribuisce i punteggi secondo i pesi prestabiliti dal CUG per ciascuno dei requisiti e dei titoli previsti dal bando. Al termine dei lavori della Commissione, predisposta la graduatoria finale e proceduto ad eventuale colloquio, il CUG propone il nominativo al Direttore Generale delle Risorse Umane, il quale esamina gli atti trasmessi dal Comitato e provvede alla nomina.

3. L'incarico del Consigliere è di durata quadriennale ed è rinnovabile, purché lo stesso candidato risulti, ad esito della procedura selettiva di cui al punto 2 e tenuto conto dell'attività già svolta, il più idoneo allo svolgimento dell'incarico.
4. Il Consigliere, nell'espletamento dell'incarico, svolge le seguenti funzioni:
 - a. nell'ambito delle materie di cui al presente Codice e nelle altre eventuali fattispecie previste in materia dalla normativa vigente, fornisce al lavoratore sostegno ed assistenza anche con riferimento alle misure da adottare;
 - b. svolge le funzioni relative alla procedura informale e formale di cui agli artt. 10 e 11 del presente Codice;
 - c. offre consulenza nei confronti dell'Amministrazione e del CUG e partecipa alle iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia promosse dal Masaf;
 - d. presenta annualmente una relazione sull'attività svolta, priva di dati identificativi, al Direttore Generale delle Risorse Umane e al CUG.
5. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Consigliere agisce in piena autonomia e svolge il proprio ruolo nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione che provvede, altresì, a fornire ogni necessario supporto allo svolgimento dell'incarico. Qualora il Consigliere sia individuato tra il personale interno, le relative attività sono svolte in orario di servizio, considerate parte integrante del carico di lavoro e non danno diritto a compensi aggiuntivi, fatte salve diverse e specifiche disposizioni.
6. Il Consigliere è tenuto all'obbligo del segreto in relazione a fatti e documenti di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.
7. L'incarico può essere revocato, 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.

Articolo 10 *(Procedure)*

Il lavoratore che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurare casi di discriminazione, mobbing, straining, molestia o stalking occupazionale, di cui al presente Codice (artt. 3, 4, 5, 6, 7 e 8), come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutela



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

ivi previste, ricorrendo alla procedura informale di cui all'art.11 ovvero, alla procedura formale di cui all'art.12.

Articolo 11

(Procedura informale)

1. La persona che ritiene di aver subito o di subire comportamenti che possono configurare casi di cui agli artt. 3, 4, 5, 6, 7 e 8, interessata a porvi fine in via informale, può richiedere l'intervento del Consigliere di cui all'art. 9, per una soluzione atta a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e a impedirne il ripetersi.
2. Il Consigliere, su richiesta lavoratore, assume la trattazione del caso ed esamina la situazione fornendo all'interessato ogni utile informazione, in relazione alla gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
3. Rilevata la non manifesta infondatezza della segnalazione, previo consenso dell'interessato, il Consigliere può:
 - invitare a colloquio il soggetto indicato dal lavoratore segnalante, quale autore dei comportamenti denunciati;
 - acquisire informazioni necessarie, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate, e può accedere agli atti amministrativi inerenti al caso trattato;
 - organizzare incontri tra il lavoratore segnalante e l'autore/autrice dei comportamenti denunciati, al fine di tentare la conciliazione fra i due;
 - proporre all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento offensivo e prevenirne la reiterazione, suggerendo ogni azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
 - relazionarsi, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il CUG o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro;
4. L'Amministrazione fornisce la necessaria collaborazione all'attività del Consigliere.
5. Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa, senza preventivo formale consenso della persona interessata. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
4. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 60 dalla sottoscrizione del consenso.

Articolo 12

(Procedura formale)

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può far ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

all'Amministrazione, a mezzo di segnalazione scritta diretta al Direttore Generale delle Risorse Umane.

2. Il Direttore Generale nomina una commissione, di cui fanno parte il Direttore Generale, il Consigliere e almeno un membro componente del CUG.
3. La Commissione che riceve la segnalazione ne esamina il contenuto e qualora non la ritenga manifestamente infondata:
 - a) procede, in via riservata e senza ritardo, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni che riguardano il caso;
 - b) adotta, qualora ritenuto opportuno, i provvedimenti provvisori ritenuti idonei per il superamento della situazione di disagio;
 - c) convoca le parti coinvolte e, qualora ritenuto utile, promuove un loro confronto diretto in sua presenza qualora le parti concordassero.
4. Entro 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, la Direzione Generale comunica per iscritto le proprie conclusioni alle parti coinvolte, indicando le azioni più idonee alla risoluzione del caso, e adottando, a tutela del lavoratore segnalante, le misure organizzative eventualmente necessarie alla cessazione immediata dei comportamenti denunciati.
5. La Direzione Generale, qualora ritenuto necessario, provvede all'istruttoria di un eventuale provvedimento disciplinare.
6. L'Amministrazione provvede a tutelare tutti i soggetti coinvolti da qualsiasi forma anche indiretta di ritorsione, e a vigilare sulla effettiva cessazione degli atti o comportamenti offensivi accertati.

Articolo 13

(Norme sanzionatorie)

1. Ogni comportamento che possa configurare almeno uno dei casi di cui agli artt. 3, 4, 5, 6, 7 e 8, e che risulti lesivo dei principi e delle finalità del presente Codice, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie d'illecito di natura penale civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente.
2. Costituisce illecito disciplinare, secondo quanto previsto dal CCNL, l'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrazione o comunque per conseguire vantaggi sul lavoro.



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

Articolo 14 *(Riservatezza)*

Tutti i soggetti coinvolti nella trattazione dei casi di cui al presente Codice o che a qualsiasi titolo ne siano venuti a conoscenza, sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

Articolo 15 *(Oneri)*

Il presente Codice non comporta nuovi o maggiori oneri a carico dell'Amministrazione. Gli incarichi e le attività da esso previsti si intendono svolti a titolo gratuito, senza diritto a compensi diretti o indiretti né a rimborsi spese, fatte salve diverse e specifiche disposizioni.

Articolo 16 *(Monitoraggio e vigilanza)*

1. L'Amministrazione promuove un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie, il mobbing e ogni forma di discriminazione correlata al lavoro.
2. L'Amministrazione provvede a tutelare tutti i soggetti coinvolti da qualsiasi forma anche indiretta di ritorsione, e a vigilare sulla effettiva cessazione degli atti o comportamenti denunciati e accertati.
3. Il Consigliere trasmette ogni anno una relazione, priva di dati identificativi, sulla attività svolta al CUG e al Direttore Generale delle Risorse Umane.
4. Il CUG vigila sull'applicazione del presente Codice e ne verifica l'efficacia, anche al fine di procedere a eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso.

Articolo 16 *(Sensibilizzazione e divulgazione)*

1. L'Amministrazione adotta tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente Codice.
2. Al fine di diffondere presso tutto il personale del Masaf una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, il presente Codice verrà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero e sulla rete intranet.



Ministero dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA

DIREZIONE GENERALE DELLE RISORSE UMANE

3. L'Amministrazione, nei programmi di formazione del personale, è tenuta a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali, del mobbing o di altre forme di disagio correlato al lavoro, e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
4. L'Amministrazione deve, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti che possano configurare casi di cui agli artt. 3, 4, 5, 6, 7 e 8 del presente Codice.

Articolo 17

(Disposizioni finali)

Il presente Codice di condotta entrerà in vigore il giorno successivo alla sua approvazione e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Masaf e sulla rete intranet.

Il Direttore Generale

Simona Bianchini

(documento firmato digitalmente ai sensi del C.A.D.)