

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
N. 60 DEL 03-09-2025**

Struttura proponente: AREA RISORSE UMANE E AFFARI GENERALI	Proposta n. 65 del 28-08-2025
Oggetto: APPROVAZIONE E CONTESTUALE ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA ARSIAL "DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE, AL MOBBING E LO STRAINING E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA"	

Si dichiara la conformità della presente proposta di deliberazione alle vigenti norme di legge e la regolarità della documentazione.

Funzionario Istruttore	
<i>Data 28-08-2025</i>	<i>PATRIZIA BERGO</i>
Responsabile del procedimento	
<i>Data</i>	
Elevata Qualificazione	
<i>Data</i>	
Dirigente di AREA	
<i>Data</i>	
Direttore Generale Vicario	
<i>Data 03-09-2025</i>	<i>CLAUDIO DI GIOVANNANTONIO</i>

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(Decreto del Presidente della Regione Lazio n.T00074 del 30/5/2025, pubblicato sul BURL n. 44 Ordinario del 03/06/2025)

Estratto del verbale della seduta del giorno tre settembre duemilaventicinque

L'anno duemilaventicinque, il giorno tre del mese di settembre nella sede legale di ARSIAL, Via Rodolfo Lanciani n. 38 e in videoconferenza (ai sensi dell'art. 9, c.7 del Regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione), Roma, alle ore 12:00 si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Sono presenti:

N	Cognome e Nome	Carica	Presenze
1	RAFFA MASSIMILIANO	PRESIDENTE	Presente
2	ZAGANELLI MARIA CHIARA	COMPONENTE	Presente
3	COLANTONIO CARLO	COMPONENTE	Presente

Presiede il PRESIDENTE dell'Agenzia DOTT. MASSIMILIANO RAFFA

Partecipa CLAUDIO DI GIOVANNANTONIO, DIRETTORE GENERALE VICARIO dell'Agenzia, con funzioni di SEGRETARIO VERBALIZZANTE.

Assiste alla seduta il Collegio dei Revisore dei Conti così composto:

N	Cognome e Nome	Carica	Presenze
1	CARBONE IGNAZIO	PRESIDENTE COLLEGIO REVISORI	Presente
2	DE ANGELIS MARIA PIA	COMPONENTE COLLEGIO REVISORI	Presente
3	FORTINI FABIO	COMPONENTE COLLEGIO REVISORI	Presente

OGGETTO: APPROVAZIONE E CONTESTUALE ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA ARSIAL "DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE, AL MOBBING E LO STRAINING E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA"

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss.mm.ii.;
- VISTO lo Statuto, approvato con Deliberazione 20 luglio 2021, n. 472, avente ad oggetto "Approvazione dello Statuto dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), ex art. 8- ter co.2 della Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2",
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00074 del 30 maggio 2025, pubblicato sul BURL n. 44 suppl. Ordinario del 03 giugno 2025, con il quale è stato nominato il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia ARSIAL nelle persone del Dott. Massimiliano Raffa quale Presidente, della Dott.ssa Maria Chiara Zaganelli e del Dott. Carlo Colantonio quali componenti;
- VISTA la Deliberazione del Consiglio di amministrazione 24 giugno 2025, n. 15, con la quale è stato disposto di confermare, in virtù dei poteri conferiti al Consiglio di amministrazione con il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00074 del 30 maggio 2025, l'incarico di Direttore Generale di ARSIAL al Dott. Giacomo Guastella; incarico conferito con Deliberazione del Commissario Straordinario 13 settembre 2023, n. 52/CS/RE, a far data 01 ottobre 2023, giusta Determinazione dirigenziale 02 ottobre 2023, n. 641/RE;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale 26 giugno 2025, n. 90, con la quale è stato disposto di confermare l'incarico delle funzioni dirigenziali, a tempo determinato, dell'Area Risorse Umane e Affari Generali alla Dott.ssa Patrizia Bergo, presso la sede centrale di ARSIAL; incarico conferito con Determinazione del Direttore Generale 05 agosto 2024, n. 84, a far data 12 agosto 2024 per anni 3 (tre), eventualmente rinnovabili secondo la normativa vigente;
- PRESO ATTO, altresì, che con la succitata Determinazione del Direttore Generale n. 90/2025, è stato disposto di confermare, alla Dott.ssa Patrizia Bergo le deleghe gestionali già attribuite con Determinazione del Direttore Generale 09 agosto 2024, n. 90; deleghe gestionali e disposizioni attribuite ai Dirigenti di ruolo a tempo indeterminato di ARSIAL, giusta Determinazione del Direttore Generale n. 643/RE/2023, confermate con Determinazione del Direttore Generale n. 77/2024, per adottare atti e provvedimenti amministrativi, così come previsto dall'art. 17 "Funzioni dei dirigenti", comma 1, lett b), del D.lgs 30 marzo 2011, n. 165 e ss.mm.ii., e confermate alcune disposizioni impartite con determinazione del Direttore Generale n. 480/2016;
- VISTA la Legge Regionale 30 dicembre 2024, n. 23, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027 e dei suoi Enti pubblici dipendenti. Con l'art. n. 6, comma 1, lett. c), della già menzionata Legge

è stato approvato, altresì, il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 ARSIAL, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 115 del 11 ottobre 2024;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 27 giugno 2024, n. 76, con la quale è stato adottato il Regolamento di Contabilità ed Economale di ARSIAL;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 17 aprile 2025, n. 52, avente ad oggetto "Approvazione del Rendiconto di gestione per l'annualità 2024";

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 12 giugno 2025, n. 1, integrata dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 24 giugno 2025, n. 20, con le quali è stata disposta l'adozione della variazione n. 7 "Assestamento generale di bilancio – verifica della salvaguardia degli equilibri" al Bilancio di previsione 2025-2027, in termini di competenza e cassa per l'esercizio finanziario 2025 ed in termini di competenza per gli esercizi finanziari 2026 e 2027;

VISTA la Legge Regionale 8 agosto 2025, n. 14, recante: "assestamento delle previsioni di bilancio 2025-2027";

VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e ss.mm.ii.;

PREMESSO che:

- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, novellato con D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, contempla i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e stabilisce che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole Amministrazioni,
- con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30/CS/RE del 05.07.2023 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento di ARSIAL che, anche nel rispetto degli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.n., prevede la 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,
- la suddetta gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio,
- il *corpus* normativo europeo ed interno disciplina la materia degli ambienti di lavoro improntati al rispetto reciproco ed alle corrette relazioni interpersonali, ai fini del miglioramento del clima interno, della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e del loro rendimento professionale,
- il Regolamento di Organizzazione della Regione Lazio n. 1 del 6 settembre 2002 e s.n. ha previsto, in tale direzione, l'adozione, all' art. 379 e ss., "*nel rispetto delle forme della partecipazione sindacale e delle raccomandazioni della Commissione europea*", del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, con contestuale istituzione, all' art. 381, della figura del/della Consigliere/a di

fiducia, regolamentandone le procedure di tutela;

PREMESSO altresì che:

- in tale prospettiva, ARSIAL intende dotarsi, in conformità a quanto previsto dall' art. 80 del Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 23.04.2024, del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa,
- nella predisposizione del documento si è 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 s.n.), dei contenuti dell'art. 2087 del Codice civile, delle prescrizioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.d. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro,
- il testo del Codice 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 e alle elaborazioni dottrinarie relative all'obiettivo n. 5 Agenda 2030: uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze,
- si sono altresì tenute in buon conto l'evoluzione della normativa e della giurisprudenza sui temi di riferimento, e delle migliori prassi in materia;

ATTESO che l'adozione del presente Codice di condotta è stata realizzata in conformità a quanto previsto:

- nell'obiettivo strategico 1.3 del vigente, PIAO 2025-2027 "Migliorare l'efficienza, la celerità e le performances organizzative e funzionali dell'Agenzia" è prevista una revisione dell'organizzazione finalizzata al benessere organizzativo e parità di genere e che l'approvando Codice si innesta in una più generale visione strategica di ARSIAL, volta ad incrementare l'identità etica all'Agenzia, esplicitando i valori che debbono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri dipendenti; in virtù di tale proponimento si intende riaffermare che la correttezza e la liceità nel lavoro costituiscono un valore imprescindibile;
- nell'ambito delle iniziative contenute nel Piano delle Azioni Positive per il personale di ARSIAL (sez. 3.5 del PIAO "Piano azioni positive 2023-2025" "Codice Unico di Condotta") approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 69 del 24 ottobre 2023;
- nella sez. III del vigente PIAO ARSIAL 2025-2027, che contempla l'obiettivo operativo-gestionale dell'elaborazione e approvazione del Codice Unico di Condotta e acquisizione dei pareri dei soggetti interni competenti e la Divulgazione dei contenuti del Codice medesimo entro il mese di dicembre 2025;

CONSIDERATO che il documento, compendiato con tutti i summenzionati riferimenti

legislativi e dottrinari, rappresenta uno strumento di tutela contro diversi tipi di molestia, non solo a connotazione sessuale e si compendia e si arricchisce, rispetto al prefato all' art. 80 del Regolamento di Organizzazione di ARSIAL con il preciso riferimento a qualsiasi forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa;

PRESO ATTO che:

- conseguentemente all'approvazione, dovrà essere integrato, a cura dell' Area Personale, il testo dell'art. 6 del Codice di Comportamento di ARSIAL *"Comportamento in servizio"*, sez. II Obblighi e doveri dei destinatari del Codice che sarà così novellato: *"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, che è parte integrante e sostanziale del presente Codice"*;
- la violazione del e 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;

VISTO il testo del Codice unico di Condotta ARSIAL *"Disposizioni per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze morali e psicologiche, al mobbing e lo straining e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa"* predisposto dal CUG e dalla Direzione Generale, d'intesa con l'Area Risorse Umane e Affari generali;

ATTESO che, in conformità alle previsioni di cui ai CCNL FL vigenti, il suddetto testo regolamentare è stato sottoposto, in mera informativa alle Organizzazioni sindacali di ARSIAL e alla RSU di ARSIAL;

RITENUTO di approvare e contestualmente adottare il Codice di Condotta ARSIAL *"Disposizioni per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze morali e psicologiche, al mobbing e lo straining e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa"*, allegato al presente provvedimento e che ne costituisce parte integrante;

VISTA la nota 07 aprile 2025, prot. n. 993, con la quale il Presidente del CUG ARSIAL chiede di fornire informazioni sull'iter di approvazione del Codice Unico di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining;

VISTA la nota 04 agosto 2025, prot. n. 11850, con la quale il Direttore Generale chiede all'Area Risorse Umane e Affari generali e al Presidente del Cug, notizie in merito all'avanzamento dell'iter di approvazione del Codice Unico di Condotta;

VISTA la nota di riscontro dell'Area Risorse Umane e Affari generali con la quale si esprime parere favorevole;

SU PROPOSTA dell'Area Risorse Umane e Affari Generali e su istruttoria congiunta della Direzione Generale;

CON VOTO Unanime;

DELIBERA

In conformità con le premesse che formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione,

DI APPROVARE e contestualmente ADOTTARE il Codice di Condotta di ARSIAL, *Disposizioni per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze morali e psicologiche, al mobbing e lo straining e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa*", allegato al presente provvedimento e che ne costituisce parte integrante.

DI DEMANDARE all'Area Risorse Umane e Affari generali, d'intesa con il CUG ARSIAL, il compimento tempestivo di tutti gli adempimenti successivi finalizzati alla piena trasparenza e divulgazione del Codice in approvazione, ivi inclusa la pubblicazione sul sito istituzionale e intranet ARSIAL, la diffusione dei contenuti a tutti i dipendenti entro il mese di dicembre 2025.

DI DEMANDARE altresì all'Area Risorse Umane e Affari generali:

- di formalizzare l'integrazione del testo dell' art. 6 del Codice di Comportamento di ARSIAL *"Comportamento in servizio"* , sez. II Obblighi e doveri dei destinatari del Codice che sarà così novellato: *"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, che è parte integrante e sostanziale del presente Codice"*,
- di finalizzare tutti gli adempimenti, anche in materia contabile, finalizzati all'avvio dello sportello di ascolto di cui all' art. 12 del Codice in approvazione *"Sportello d'Ascolto e Servizio di Supporto Psicologico per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni"*, nel rispetto della normativa sulla privacy e della riservatezza, al fine di individuare soluzioni idonee al superamento del disagio lavorativo.

Soggetto a pubblicazione				Tabelle			Pubblicazione documento	
Norma/e	Art.	c.	l.	Tempestivo	Semestrale	Annuale	Si	No
D.lgs. n. 33/2013	23			X			X	
D.lgs. n. 33/2013	12			X			X	

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
CLAUDIO DI GIOVANNANTONIO

IL PRESIDENTE
DOTT. MASSIMILIANO RAFFA

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

CODICE di CONDOTTA di ARSIAL

Disposizioni per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, alle violenze morali e psicologiche, al mobbing e lo straining e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa

Integra il Codice di Comportamento del personale di ARSIAL di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 30/CS/RE del 05.07.2023

SOMMARIO

PREMESSE

- Art. 1 Ambito di applicazione e destinatari
- Art. 2 Principi e finalità
- Art. 3 Definizioni e tipologia di molestia
- Art. 4 Definizioni e tipologie di violenza morale e psicologica
- Art. 5 Definizioni e tipologia di mobbing
- Art. 6 Definizione di *straining*
- Art. 7 Definizione di *stalking* occupazionale
- Art. 8 - Definizione di body shaming
- Art. 9 Definizioni e tipologie di discriminazione
- Art. 10 Diritto/dovere di collaborazione
- Art. 11 Consigliera o consigliere di fiducia
- Art. 12 Sportello d'Ascolto e Servizio di Supporto Psicologico
- Art. 13 Strumenti di tutela
- Art. 14 Procedura informale
- Art. 15 Procedura formale
- Art. 16 Altre figure a tutela dei dipendenti
- Art. 17 Riservatezza
- Art. 18 Privacy e trattamento dei personali
- Art. 19 Azioni positive, formazione e informazione
- Art. 20 Norme di rinvio
- Art. 21 Disposizioni transitorie e verifiche
- Art. 22 Pubblicazione ed entrata in vigore

PREMESSA

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, novellato con D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, contempla i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici e stabilisce che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole Amministrazioni.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 30/CS/RE del 05.07.2023 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento di ARSIAL che, anche nel rispetto degli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.n., prevede la 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.

Il corpus normativo europeo ed interno disciplina la materia degli ambienti di lavoro improntati al rispetto reciproco ed alle corrette relazioni interpersonali, ai fini del miglioramento del clima interno, della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e del loro rendimento professionale.

Il Regolamento di Organizzazione della Regione Lazio n. 1 del 6 settembre 2002 e s.n. ha previsto, in tale direzione, l'adozione, all' art. 379 e ss., *"nel rispetto delle forme della partecipazione sindacale e delle raccomandazioni della Commissione europea"*, del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, con contestuale istituzione, all' art. 381, della figura del/della Consigliere/a di fiducia, regolamentandone le procedure di tutela.

In tale prospettiva, ARSIAL intende dotarsi, in conformità a quanto previsto dall' art. 80 del Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 23.04.2024, del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il *mobbing* e lo *straining* nell'ambito dell'attività lavorativa.

Su iniziativa, proposta ed istruttoria del Comitato Unico di Garanzia, sentita l'Alta Amministrazione, il Direttore Generale, le Organizzazioni Sindacali, la RSU, acquisito il parere positivo dell'Organismo Paritetico dell'Innovazione e con la proficua collaborazione del Dirigente dell'Area Risorse Umane, è stato redatto il testo in epigrafe.

Nella predisposizione del documento si è 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 s.n.), dei contenuti dell'art. 2087 del Codice civile, delle prescrizioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.d. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il presente Codice 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 e alle elaborazioni dottrinarie relative all'obiettivo n. 5 Agenda 2030: uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Si sono altresì tenute in buon conto l'evoluzione della normativa e della giurisprudenza sui temi di riferimento, e delle migliori prassi in materia.

L'adozione del presente Codice di condotta è stata realizzata in conformità a quanto previsto nell'ambito delle iniziative contenute nel Piano delle Azioni Positive per il personale di ARSIAL (sez. 3.5 del PIAO "Piano azioni positive 2023-2025" "Codice Unico di Condotta") approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 69 del 24 ottobre 2023.

Il Documento, compendiato con tutti i summenzionati riferimenti legislativi e dottrinari, rappresenta uno strumento di tutela contro diversi tipi di molestia, non solo a connotazione sessuale e si compendia e si arricchisce, rispetto al prefato all' art. 80 del Regolamento di Organizzazione di ARSIAL con il preciso riferimento a qualsiasi forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa.

Conseguentemente, verrà integrato il testo dell' art. 6 del Codice di Comportamento di ARSIAL *"Comportamento in servizio"*, sez. II Obblighi e doveri dei destinatari del Codice che sarà così novellato: *"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, 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.

Il Codice si innesta in una più generale visione strategica di ARSIAL volta ad incrementare l'identità etica all' Agenzia, esplicitando i valori che debbono essere rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri componenti; in virtù di tale proponimento si intende riaffermare che la correttezza e la liceità nel lavoro costituiscono un valore imprescindibile.

I termini del presente Codice relativi a persone e ruoli, anche se declinati al maschile, si riferiscono a entrambi i generi.

Art. 1 Ambito di applicazione e destinatari

I valori e i principi promossi dal Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori nell'Agenzia che a qualsiasi titolo e livello organizzativo vi prestino servizio, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Le specifiche tutele contenute nel Codice di condotta si applicano anche al personale in servizio organicamente appartenente ad altre Amministrazioni in posizione di assegnazione temporanea a qualsiasi titolo presso le strutture dell'Agenzia ed a qualsiasi forma di collaborazione lavorativa.

Il presente Codice si applica a tutto il personale sia a tempo indeterminato che determinato di ARSIAL, nonché al personale che a qualsiasi titolo e livello organizzativo vi presta servizio ed ha ad oggetto la tutela dei lavoratori rispetto ad atti e/o fatti lesivi del proprio benessere, che si manifestino attraverso molestie sessuali, discriminazioni a qualunque titolo inflitte, violenza morale e psichica, mobbing, straining e ogni ulteriore comportamento lesivo della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ciascun dipendente e chiunque prenda attività lavorativa di qualsiasi forma di continuità in ARSIAL 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 Dirigenti delle Aree 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 suddetti responsabili devono altresì farsi promotori dei valori e dei principi espressi dal presente Codice.

Art. 2 Principi e finalità

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali e ad essere trattati con uguaglianza, correttezza, rispetto e dignità.

Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia per tutti i dipendenti dell'Agenzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale, di discriminazione, violenze morali e psicologiche, nel rispetto assoluto della riservatezza dei singoli.

In particolare, con l'adozione del presente Codice di condotta l'Agenzia si impegna a:

- 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) garantire nei luoghi di lavoro opportuna protezione da qualsiasi atto o fatto che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che leda le pari opportunità, anche indirettamente, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale;
- c) prevenire e contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- d) prevenire situazioni di rischio psico-sociale legate alla condizione di disabilità e/o fragilità, favorendo un sistema di buone pratiche miranti ad accogliere e facilitare l'inserimento nel contesto lavorativo della persona con disabilità;
- d) assicurare, in caso di segnalazione di presunte condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia, violenze morali e psicologiche, di mobbing o di discriminazione, stalking occupazionale e a prevenirne la reiterazione;
- e) monitorare gli episodi di molestia, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale o di discriminazione, violenza morale o psicologica, *body shaming* e tutte quelle azioni che creano disagio e malessere ai dipendenti al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto anche attraverso tecniche e strumenti per la rilevazione e analisi qualitative e quantitative (questionari interni, inchieste, relazioni periodiche);
- f) 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 e la formazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti a cooperare attivamente alla promozione ed allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, lealtà e dignità nei rapporti interpersonali.

ARSIAL contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, garantito dal rispetto del presente Codice.

Art. 3 Definizioni di molestia

Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o

non verbale, che, di per sé o per la sua insistenza sia percepibile, secondo ragionevolezza l'effetto o lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Qualsiasi tipo di molestia costituisce discriminazione.

Art. 4 Definizioni di violenza morale e psicologica

Per violenza morale e psicologica si intende l'adozione di atteggiamenti e comportamenti alterati e disfunzionali che tendono a suscitare timore, disistima, senso di inadeguatezza ed insicurezza nella vittima e, seppur non esercitati in riferimento specifico all'attività di lavoro svolta, sono comunque perpetrati nell'ambiente di lavoro. Rientrano in tale categoria anche le condotte intrusive, le minacce e/o le molestie reiterate, finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ad ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria, o di un prossimo congiunto, o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero da costringere il lavoratore o la lavoratrice a modificare le proprie abitudini di vita.

Art. 5 Definizioni di mobbing e conseguenze

Il mobbing è una condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, protratta nel tempo, attuata nell'ambito del contesto lavorativo, sistematica e protratta nel tempo, che si sostanzia in comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione e persecuzione psicologica, vessazione, denigrazione isolamento, marginalizzazione od esclusione dal contesto di lavoro, al fine di mortificare moralmente ed emarginare la lavoratrice o il lavoratore, o comunque tali da comportare un'afflizione idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità della persona, intaccandone gravemente l'equilibrio psichico, l'autostima o del complesso della sua personalità, e riducendone la capacità lavorativa.

Art. 6 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.

Lo *straining*, a differenza del mobbing, è caratterizzato dalla mancanza di frequenza significativa di azioni ostili e ostative, che, pur essendo sporadiche e talvolta circoscritte, comportano un grave disagio in ambito lavorativo e i cui effetti sono duraturi nel tempo.

Art. 7 Definizione di *stalking* occupazionale

Costituisce *stalking* occupazionale la condotta che, mediante un insieme di comportamenti vessatori e/o persecutori – 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.

Art. 8 Definizione di *body shaming*

Il termine "*body shaming*" indica la pratica di offendere qualcuno o qualcuna per il suo aspetto fisico, ad esempio attraverso insulti, derisioni, giochi di parole, anche allusivi, spesso sistematici e persistenti.

È una forma di violenza che sfrutta l'insicurezza corporea e assume spesso le forme dell'*hate speech* legato all'aspetto fisico.

Art. 9 Definizioni 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 e/o fragilità;
- 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.

Art. 10 Diritto/dovere di collaborazione

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

Il personale con funzione dirigenziale ha il dovere di promuovere le condizioni che consentano a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire e contrastare il verificarsi di atti e comportamenti riconducibili a discriminazioni, molestie sessuali, violenza morale o psicologica, stalking, mobbing e straining, lesivi della dignità della persona.

Art. 11 Consiglieria o consigliere di fiducia e sue funzioni

È istituita la figura del Consigliere o della Consiglieria di fiducia, prevista dalla Raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e dalla Risoluzione A-0043/94 del Parlamento europeo, è incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, violenza e mobbing e di avviare le procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

La/il Consiglieria/e di fiducia è una figura istituzionale esterna, neutrale ed esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

La/il Consiglieria/e di fiducia è individuata/o tra i soggetti esterni all'Amministrazione in possesso di idonee competenze e capacità professionali, attraverso un'apposita procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio. L'incarico è conferito per la durata massima di ventiquattro mesi e rinnovabile una sola volta.

L'attività della/del Consiglieria/e di fiducia è finalizzata al perseguimento degli obiettivi delineati dal Codice di condotta di ARSIAL, con particolare riferimento ai seguenti compiti:

- a) gestione dello "Sportello di ascolto" per le problematiche da disagio lavorativo,
- b) monitoraggio delle eventuali situazioni a rischio;
- c) gestione della procedura del presente Codice;
- d) assistenza e consulenza alle lavoratrici e ai lavoratori, anche nell'ambito della procedura formale;
- e) presentazione di una relazione annuale, priva di dati identificativi, sulla propria attività;
- f) proposte al Comitato Unico di Garanzia (CUG.) ed all' Area Personale, in relazione ad azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno di ARSIAL;
- g) partecipazione attiva alle iniziative di informazione e formazione promosse da ARSIAL sui temi di cui al Codice di condotta;
- h) partecipazione alla rete del benessere organizzativo.

La Consiglieria di fiducia potrà inoltre avvalersi, nello svolgimento della sua funzione, in piena autonomia, previa autorizzazione dell'Amministrazione, della collaborazione di esperti della materia e può partecipare, su invito, alle riunioni del CUG. senza diritto di voto.

Art. 12 Sportello d'Ascolto e Servizio di Supporto Psicologico

Si prevede l'istituzione del "Servizio d'ascolto per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni" di ARSIAL, ed il relativo "Sportello di ascolto".

Il servizio si pone l'obiettivo di offrire al personale un luogo di riferimento per la prevenzione del mobbing e delle discriminazioni, e di tutte le fattispecie di cui al presente Codice, liberamente trattati, nel rispetto della normativa sulla privacy e della riservatezza, al fine di individuare soluzioni idonee al superamento del disagio lavorativo.

Art. 13 Strumenti di tutela

Il lavoratore o la lavoratrice che ritiene di aver subito comportamenti pregiudizievoli, riconducibili alle fattispecie di cui al presente Codice può attivare a propria tutela le seguenti procedure:

- la procedura informale di cui all' art. 14,
- la procedura formale di cui all' art. 15.

Art. 14 Procedura informale

La/il Consigliera/e di fiducia, attraverso lo Sportello di Ascolto, agisce su segnalazione del lavoratore o della lavoratrice che denunci comportamenti pregiudizievoli, secondo modalità e tempistiche idonee a determinare l'interruzione dei comportamenti indesiderati ed a favorire tempestivamente la risoluzione del disagio, previa acquisizione dell'espresso consenso da parte del/la interessato/a.

A tutela del/la interessato/a, la/il Consigliera/e di fiducia provvede all'attivazione di una procedura informale, nel corso della quale:

- convoca il soggetto individuato/segnalato quale autore/autrice del comportamento lesivo, al fine di reperire informazioni in forma riservata;
- acquisisce eventuali testimonianze sui fatti segnalati ed accede agli atti inerenti al caso in esame;
- avvia un tentativo di conciliazione tra le parti;
- suggerisce l'adozione di opportune azioni idonee a ripristinare il benessere organizzativo ed a favorire un ambiente di lavoro improntato ai principi di cui al presente Codice;
- richiede, ove necessario, al/la Dirigente della struttura ove la violazione si è verificata, l'adozione di idonee misure correttive.

Nei casi di particolare gravità, la/il Consigliera/e di fiducia può proporre che la parte lesa sia assegnata, anche in via temporanea, ad altro ufficio o ad altra sede, previo l'assenso dell'interessata/o ed il nulla osta al trasferimento;

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

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene conclusa.

La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre novanta giorni dall'avvenuta segnalazione del caso.

La/il Consigliera/e di fiducia redige una relazione in merito all'attività conciliativa svolta, assicurando adeguata tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti.

Qualora, all'esito dell'esperimento della procedura di cui al presente articolo non sia possibile pervenire alla risoluzione della questione, la/il Consigliera/e di fiducia può suggerire l'attivazione della procedura formale di cui al successivo art. 15.

Art. 15 Procedura formale

La/il Consigliera/e di fiducia avvia la procedura formale su richiesta del/la dipendente, acquisito il suo preventivo ed espresso consenso, previa presentazione di un atto formale di denuncia al/la dirigente o al responsabile della struttura di appartenenza, il/la quale è tenuto/a entro e non oltre trenta giorni a trasmettere gli atti all' Area competente in materia di procedimenti disciplinari, fatto salvo il ricorso ad ogni altra forma di tutela giurisdizionale.

Qualora il/la presunto/a autore/autrice di molestie sessuali sia il/la dirigente della struttura di appartenenza, la denuncia è inoltrata direttamente alla struttura competente in materia di procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e s.n. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.d.) e successive modifiche, qualora l'amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotta, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentita la consigliera/il consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute, di volta in

volta, necessarie ai fini della cessazione immediata dei comportamenti lesivi e del ripristino di un ambiente di lavoro in cui sia assicurata l'inviolabilità della persona.

Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Area competente per i procedimenti disciplinari può, ove lo ritenga opportuno, ascoltare la/il Consigliera/e di fiducia come persona informata dei fatti.

Nel rispetto dei principi che informano il D.lgs. 198/2006 e s.m.d., qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, può adottare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al solo fine di agevolare il recupero di un pacifico clima organizzativo.

Anche nelle more del procedimento disciplinare, è in ogni caso assicurata adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigilanza attiva al fine di verificare la sussistenza di comportamenti lesivi. A tal fine, può disporsi l'assegnazione di uno dei soggetti coinvolti ad altro ufficio rispetto a quello di appartenenza.

Qualora, a seguito di istruttoria esperita in contraddittorio con i soggetti coinvolti e nel rispetto del principio di riservatezza, la denuncia sia ritenuta fondata, si applicano adeguate sanzioni.

Art. 16 Altre figure a tutela dei dipendenti

La Consigliera di Parità, nell'esercizio delle funzioni attribuite, è pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni. È quindi organo promotore di giustizia nei giudizi antidiscriminatori. Si occupa in particolare di discriminazione di genere e di molestie e mobbing, sempre nell'ambito delle discriminazioni di genere. Nelle situazioni disagiate esercita funzioni relative al contenzioso in sede conciliativa e giudiziale.

Su mandato della singola lavoratrice o del singolo lavoratore che lamenti una discriminazione, come primo passo, promuove un tentativo di conciliazione con il datore di lavoro; in caso di mancata conciliazione può ricorrere al Giudice del Lavoro; in ultima istanza può agire in giudizio su delega della lavoratrice o del lavoratore.

Art. 17 Riservatezza

Tutte le persone interessate dalla trattazione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza in merito a persone, fatti e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione degli stessi.

Durante il procedimento di accertamento, e dopo la sua conclusione, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza ed in particolare a che non si dia alcuna diffusione delle proprie generalità o di altre informazioni che ne favoriscano una chiara identificazione.

La lavoratrice o il lavoratore che abbia subito atti o comportamenti lesivi della propria dignità, ha diritto a richiedere che venga ommesso il proprio nome in ogni documento, attinente alle questioni di cui al presente Codice, che sia soggetto a pubblicazione.

Art. 18 Privacy e trattamento dei dati personali

Informativa ai sensi dell'articolo 13 e 14 del Regolamento Europeo n. 2016/679

Si forniscono le seguenti informazioni relative ai seguenti trattamenti dei dati personali:

"Adempimenti relativi all'attuazione e all'operatività del Codice di Condotta di ARSIAL"

Nota: Gli articoli citati si riferiscono al Regolamento Europeo n. 2016/679

I dati personali raccolti in applicazione del presente Contratto o saranno trattati, da ARSIAL conformemente alle vigenti disposizioni di legge (combinato disposto del Regolamento europeo (UE) 2016/679 c.d. GPRS e del cd Codice Privacy D.lgs. n. 196/2003 e s.n.).

Ai sensi degli articoli 13 e 14 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 (di seguito GPRS), e del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali", i dati personali forniti formeranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata.

Si forniscono le seguenti informazioni relative al trattamento dei dati personali forniti:

Titolare del trattamento: ARSIAL, con sede in Via Rodolfo Lanciani, 38 00162 Roma –

PEC: arsial@pec.arsialpec.it

Responsabile della Protezione dei dati: FONDAZIONE LOGOS P.A.

PEC: fondazioneelogospa@legpec.it

-Finalità del trattamento

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di ARSIAL per la prevenzione ed il contrasto alle molestie, al mobbing e lo straining alle violenze morali e psicologiche e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone

nell'ambito dell'attività lavorativa.

-Base giuridica del trattamento

Esecuzione da parte di ARSIAL dei compiti di interesse pubblico o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri (ivi incluse le finalità di archiviazione, di ricerca storica e di analisi per scopi statistici) e obbligo legale al quale è soggetto il Titolare del trattamento

-Periodo di conservazione dei dati

I dati personali saranno conservati per il periodo di tempo necessario per il conseguimento delle finalità contrattuali per le quali sono raccolti e trattati, nei termini previsti dalla vigente normativa in materia di archiviazione e conservazione.

-Categorie di dati ottenuti da soggetti terzi

Ove necessario per il perseguimento delle finalità e dell'adempimento degli obblighi sopra specificati, ARSIAL potrà raccogliere presso altre Pubbliche Amministrazioni o Enti Pubblici e privati, per le finalità di trattamento previste, dati comuni, indirizzo, nome e cognome, data di nascita, sesso, nazionalità, numero carta d'identità

-Modalità del trattamento

I dati personali raccolti saranno trattati anche con strumenti elettronici per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti, o per scopi di archiviazione e conservazione stabiliti dalle norme vigenti.

Specifiche misure di sicurezza sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati.

Dati giudiziari

I dati forniti di cui alle "categorie particolari di dati personali", di cui all'art. 9 Regolamento UE (vedi art. 22, comma 2 del D. Lgs. n. 101/2018 e s.m.i.) e i *dati personali relativi a condanne penali e reati*, di cui all'art. 10 del Regolamento UE (vedi art. 22, comma 2 del D. Lgs. 10.8.2018, n. 101) sono trattati esclusivamente per le finalità del trattamento e nei limiti dalla vigente normativa applicabile.

-Destinatari o categorie di destinatari dei dati:

I dati saranno resi raccolti ed elaborati, anche in forma elettronica, da ARSIAL, e resi disponibili nei confronti del solo personale dell'Area competente, autorizzato al trattamento.

I dati personali raccolti potranno essere oggetto di comunicazione ad altri soggetti interni autorizzati al trattamento o esterni ad ARSIAL, ad esempio la Consigliera di parità o la Consigliera di fiducia nei confronti dei quali la comunicazione si configura come adempimento di obblighi di legge o contrattuali o come necessaria per il perseguimento delle finalità sopra specificate o per la tutela dei diritti e degli interessi di ARSIAL.

-Nomina a Responsabile esterno del Trattamento ex art. 28 del/della Consigliere/a di fiducia di ARSIAL

Il Consigliere di Fiducia di Arsial sarà a tale scopo designata Responsabile esterno del trattamento dell'Agenzia tramite il perfezionamento, con sottoscrizione dell'atto di designazione e del documento allegato DPA

--Fonte da cui hanno origine i dati personali

Banche dati istituzionali terze, altri soggetti istituzionali

Trasferimento dei dati personali verso paesi non appartenenti all'Unione Europea.

I dati raccolti ed elaborati non vengono trasferiti presso Società o altre entità al di fuori del territorio comunitario.

-Inesistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione.

Il Titolare del trattamento non adotta alcun processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione, di cui all'art 22.

-Diritti dell'interessato e modalità di esercizio dei diritti

In ogni momento l'interessato potrà esercitare, alle condizioni e nei limiti previsti dal GDPR e fermo restando quanto specificato nel successivo paragrafo "Natura della comunicazione dei dati e conseguenze della mancata comunicazione", il diritto di accesso ai propri dati personali nonché gli altri diritti di cui agli articoli 15 e seguenti del GDPR.

Potrà, altresì, esercitare il diritto di proporre reclamo all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, seguendo le procedure e le indicazioni pubblicate sul sito web ufficiale dell'Autorità su www.garanteprivacy.it

-Natura della comunicazione dei dati e conseguenze della mancata comunicazione

La comunicazione dei dati personali richiesti è necessaria per l'espletamento degli effetti del contratto.

-La mancata, parziale o inesatta comunicazione degli stessi potrà avere, come conseguenza, l'impossibilità per Arsial di istituire l'offerta presentata e realizzare le finalità sopra indicate

Art. 19 Azioni positive, formazione e informazione

ARSIAL nell'ambito della programmazione triennale in materia di formazione del personale dirigente e di comparto, tenuto conto delle proposte contenute nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dedicata al Piano delle Azioni Positive (PAP) e di eventuali ulteriori iniziative formulate dal/dalla Consigliere/a di fiducia, eroga interventi formativi specifici nelle materie trattate dal presente Codice, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti in violazione dello stesso.

I dirigenti promuovono e diffondono la cultura del rispetto della persona, con finalità di prevenzione dei comportamenti lesivi sul posto di lavoro.

L'amministrazione promuove, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la diffusione del Codice di condotta con tutti i mezzi di informazione disponibili ed i canali in uso, al fine di favorirne la massima conoscenza presso il personale che, a qualsiasi titolo e livello organizzativo, vi presta servizio. Inoltre, favorisce attività di sensibilizzazione dirette ad accrescere la consapevolezza sull'importanza della prevenzione e del contrasto dei comportamenti lesivi della dignità ed integrità delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'amministrazione monitora, l'efficace applicazione del presente Codice di condotta ai fini della prevenzione e della lotta contro le molestie sessuali.

Le attività formative, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, includono inoltre cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Art. 20 - Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente Codice si applica la normativa legislativa vigente.

ARSIAL, si impegna a verificare periodicamente gli effetti dell'adozione del presente Codice, provvedendo alle eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche a seguito dell'emanazione di nuove disposizioni normative nazionali o europee in materia.

Al termine del primo anno di attuazione del Codice, l'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, e i rappresentanti sindacali verificano congiuntamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice medesimo ed eventualmente procedono alle necessarie modifiche.

Art. 22 Pubblicazione ed entrata in vigore

Il presente Codice è pubblicato sul sito istituzionale di ARSIAL ed è fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Il Codice entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale di Arisial – sezione *“Amministrazione trasparente”* da effettuarsi in esecuzione della Deliberazione di approvazione e adozione dello stesso Codice da parte dell'Organo di indirizzo.

Per garantirne la massima conoscibilità, il presente Codice è pubblicato anche sull'intranet di Arisial.