



AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DEL PIEMONTE

ENTE DI DIRITTO PUBBLICO
Istituita con Legge Regionale n. 60 del 13 Aprile 1995
Sede Legale: Via Pio VII°, n. 9 – 10135 TORINO
PARTITA IVA 07176380017

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

n. 33 del 25/02/2010

Il giorno 25/02/2010, in una sala degli uffici amministrativi dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Piemonte,

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Silvano Ravera

a norma dell'art. 5 della Legge Regionale del Piemonte 13.04.1995, n. 60, come modificata dalla Legge Regionale 20.11.2002, n. 28, adotta il decreto di cui all'oggetto oltre indicato:

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA
DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI ARPA
PIEMONTE**

Presa visione della proposta del Dirigente Responsabile della Struttura Complessa Ufficio Affari Istituzionali e Personale, Dott. Luigi Preziosi, di seguito integralmente riportata:

"Con DDG n. 96 del 3.2.2005 e con DDG n. 309 del 20.5.2005 sono stati rispettivamente costituiti il Comitato per le Pari Opportunità, di cui all'art. 7 del CCNL 7.4.1999, e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, di cui all'art. 5 del CCNL 19.4.2004;

Tra i compiti individuati dalla sopra citata normativa contrattuale in merito al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing è ricompresa la formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta aziendale, nell'ambito della collaborazione e del raccordo operativo con il Comitato per le Pari Opportunità, previsti dall'art. 5, comma 6, del CCNL 19.4.2004;

I Comitati in questione hanno predisposto il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Arpa Piemonte", in attuazione degli atti di indirizzo e normativi comunitari, nonché delle richiamate disposizioni contrattuali, al fine di prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità della persona e di indicare le procedure da seguire nel caso in cui questi si dovessero verificare;

Il testo del Codice di condotta è stato trasmesso alle OO.SS. ed alla RSU in data 2.10.2009;

Si ritiene di approvare il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Arpa Piemonte", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Tutto ciò premesso,

Visto l'art. 7 del CCNL 7.4.1999;

Visto l'art. 5 del CCNL 19.4.2004;

Ritenuto di condividere i contenuti della proposta sopra riportata e di decretare in conformità ad essa;

Preso atto del parere favorevole espresso nel merito dal Responsabile della competente Struttura Ufficio Contabilità e Controllo in ordine alla regolarità contabile del presente atto;
Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico;

DECRETA

1. Di approvare il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Arpa Piemonte", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere il presente provvedimento ai Responsabili di Struttura Complessa, alle OO.SS. ed alla RSU, nonché ai Presidenti del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.

Ing. Silvano Ravera





CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI ARPA PIEMONTE

- PREMESSA

(a cura dei Comitati Paritetici Pari Opportunità e Sul fenomeno del mobbing)

Il Codice di Condotta, che presentiamo a tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici di Arpa Piemonte, è stato adottato in attuazione degli atti di indirizzo e normativi comunitari¹ che invitano gli Stati membri ad adottare "Codici contro le molestie sessuali"; ad adoperarsi affinché sia designato un "Consigliere di fiducia" nei luoghi di lavoro; a recepire nel proprio ordinamento le norme comunitarie anti-discriminatorie.

Anche i contratti nazionali di lavoro hanno recepito i suddetti atti comunitari prevedendo la costituzione di Comitati paritetici per le Pari Opportunità, di Comitati paritetici sul fenomeno del Mobbing, l'adozione dei Codici di condotta contro le molestie sessuali, integrando i Codici disciplinari con nuove fattispecie di violazione dell'obbligo generale di astenersi da "comportamenti lesivi della dignità della persona".²

Da ultimo, la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione pubblica, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"³, ha affermato che: << La valorizzazione delle persone, donne e uomini, richiede politiche di gestione delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese >>.

Questo Codice di Condotta si fonda sul presupposto che atti e comportamenti che offendano la dignità della persona e ne ledano l'integrità psicofisica risultano nocivi per l'ambiente di lavoro, impedendo un corretto ed efficace svolgimento delle attività e producendo effetti deleteri sulle prestazioni lavorative, sulla salute delle persone e sul clima organizzativo.

Suo scopo è di prevenire tali atti e comportamenti dannosi e di indicare le procedure da seguire nel caso in cui essi siano attuati.

Gli obiettivi che Arpa Piemonte, attraverso questo Codice, intende perseguire sono la prevenzione, l'auto-educazione e la formazione a comportamenti etici nelle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro, non solo quelle tra uomini e donne ma anche quelle con soggetti che si trovino in condizioni fisiche o psichiche di svantaggio.

Tali obiettivi si rifanno ai principi costituzionali di eguaglianza, parità e pari opportunità, di tutela della inviolabilità della libertà e dignità della persona, tutela del lavoro, sanciti dagli articoli 2, 3, 13, 35, 37 e 51 della nostra Costituzione.

¹ Atti scaricabili dal sito intranet del Comitato Mobbing (sezione legislazione)

² Art. 28 CCNL Comparto Sanità 1994-97- Art. 11 CCNL 19.04.2004, comma 1 lett. f)

³ Pubblicata anch'essa nel sito intranet del Comitato Mobbing (sezione legislazione)

V

Con riguardo alla forma giuridica, il presente Codice è da intendersi, alla luce del pensiero di Bobbio e Zagrebelsky e del nuovo diritto comunitario, come "soft law"⁴ e come "regolazione mite" della comunicazione organizzativa della nostra Agenzia. Una regolazione condivisa da tutti gli attori organizzativi e caratterizzata da una visione del bene comune fermamente incardinata sul richiamato programma costituzionale di sviluppo, valorizzazione e tutela della persona. Lo scopo è rendere i luoghi lavorativi di Arpa Piemonte autentici "contesti di civilizzazione"⁵, fondati su relazioni interpersonali fortemente empatiche e quindi solidamente etiche⁶.

I Presidenti dei Comitati Paritetici

Pari Opportunità

Sul fenomeno del mobbing

⁴ Bobbio, N., *Elogio della mitezza e altri scritti morali*, Ed. Net; Zagrebelsky, G., *Il diritto mite*, Einaudi; Id., *Per un nuovo volontariato: quale modello di cittadinanza*, intervento al Convegno nazionale Fivol, Roma, 1-2 ottobre 2004; Id., *La virtù del dubbio. Intervista su etica e diritto*, Laterza; Delfino, M., *Il soft law nel diritto del lavoro italiano. Un'alternativa all'inderogabilità*, in http://www.unicz.it/lavoro/DELFINO_09062003.pdf

⁵ Avallone, F. – Paplomatas, A., *Salute organizzativa*, Raffaello Cortina editore, pag. 19

⁶ Boella, L., *Sentire l'altro. Conoscere e praticare l'empatia*, Raffaello Cortina editore, pag. 90



CODICE DI CONDOTTA

per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di ARPA PIEMONTE

INDICE

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Principi e finalità
- Art. 3 Molestie morali (mobbing)
- Art. 4 Molestie sessuali e discriminazioni
- Art. 5 Stalking
- Art. 6 Procedure di tutela
- Art. 7 Consigliere di fiducia
- Art. 8 Procedura informale
- Art. 9 Procedura formale
- Art. 10 Riservatezza e tutela da ritorsioni
- Art. 11 Azioni preventive e di monitoraggio
- Art. 12 Formazione e informazione
- Art. 13 Modifiche

Art. 1 Ambito di applicazione

D.D.G. n. 33 del 25.01.2009. 4

1. L'Amministrazione definisce il Codice di Condotta per la tutela della dignità di tutti i lavoratori e le lavoratrici di Arpa Piemonte, al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro nel quale le relazioni interpersonali siano improntate all'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
2. Sono tenuti all'osservanza e al rispetto dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice tutti i dipendenti e le dipendenti dell'Agenzia.
3. In particolare, i dirigenti e le dirigenti hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie morali e sessuali nell'ambito delle unità organizzative che sovrintendono.

Art. 2 Principi e finalità

1. L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed al trattamento sul lavoro.
2. Chiunque, nell'Agenzia, è tenuto a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro ispirati ai principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.
3. Ognuno è anche tenuto a mantenere, nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una condotta uniformata al principio di correttezza e ad astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona.
4. Ogni comportamento determinato da violenza morale e persecuzione psicologica ed ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale costituisce un'intollerabile violazione della dignità dei dipendenti e delle dipendenti. L'autore o l'autrice di tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio.
5. L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da violenze morali e persecuzioni psicologiche, da qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.
6. Chi denuncia casi di molestie morali e molestie sessuali ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette o indirette.

ART. 3 Molestie morali (mobbing)

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, da chiunque posto in essere, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, ripetuto, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non etico, umiliante, lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

2. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione, diretta o indiretta, di genere, di appartenenza etnica, religiosa, così come quella della persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.
3. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie morali:
 - a) umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
 - b) danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, critiche infondate, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra svalutazione della persona che comporti effetti negativi sull'autostima;
 - c) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie o incongrue, azioni che creino demotivazioni o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - d) immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione organizzativa;
 - e) disistima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Art. 4 Molestie sessuali e discriminazioni

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, che offenda la dignità delle donne e degli uomini che le subiscono, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.
3. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:
 - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
 - b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
 - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
 - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
 - e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
 - f) esposizione e diffusione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche mediante l'uso di strumenti telematici;
 - g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.

Art. 5 Stalking



1. Rientrano nelle fattispecie di cui agli articoli 3 e 4 le condotte reiterate, le minacce o le molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di 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 lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita, di cui all'art. 612 bis del Codice Penale.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione di cui al comma precedente avviene solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti ed intrusioni nella vita privata.

Art. 6 Procedure di tutela

1. Fatta salva la tutela in sede penale e civile entro i termini prescritti dalla legge, il dipendente o la dipendente che abbia subito o sia esposto/a nel luogo di lavoro a molestie morali o sessuali potrà attivare:
 - a) la procedura informale, rivolgendosi alla Consigliera o al Consigliere di fiducia designati dall'Amministrazione su proposta dei Comitati paritetici Pari Opportunità e sul fenomeno del mobbing, nel tentativo di pervenire ad una soluzione del caso;
 - b) la procedura formale presentando una denuncia con le modalità indicate negli articoli successivi.

ART. 7 Consigliera o Consigliere o di fiducia

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia è un esperto incaricato di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie morali o sessuali nominato dal Direttore Generale, su proposta dei Comitati paritetici Pari Opportunità e sul fenomeno del mobbing, e scelto tra persone esterne all'Amministrazione che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.
2. Dura in carica due anni e può essere confermato una sola volta. Alla Consigliera o al Consigliere di fiducia viene riconosciuto un compenso forfettario annuo nella misura stabilita all'interno del provvedimento di nomina.
3. L'Amministrazione mette a disposizione della Consigliera o del Consigliere di fiducia le risorse necessarie per adempiere alle proprie funzioni.
4. Al termine del proprio incarico, e comunque ogni tre mesi, la Consigliera o il Consigliere di fiducia relaziona all'Amministrazione e ai due Comitati paritetici sul proprio operato.
5. La Consigliera o il Consigliere di fiducia può partecipare alle riunioni dei Comitati paritetici con funzione propositiva ma senza diritto di voto.
6. In casi eccezionali, previa autorizzazione dell'Amministrazione e previo stanziamento a bilancio della necessaria copertura finanziaria, può avvalersi di consulenti esterni.
7. Ove il dipendente o la dipendente oggetto di molestie lo richieda, la Consigliera o il Consigliere di fiducia interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, segnalando la

situazione di rischio al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing affinché questi proponga all'Amministrazione le azioni positive necessarie ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. c) del CCNL Comparto Sanità del 19 aprile 2004.

8. L'intervento della Consigliera o del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo le cautele di cui al successivo art. 10.

Art. 8 Procedura informale

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia, a seguito di segnalazione e su richiesta della dipendente o del dipendente oggetto di molestie morali o sessuali, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. In particolare la Consigliera o il Consigliere di fiducia:
 - a) esamina il caso, fornendo all'interessata o interessato ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 - b) procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 - c) d'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con il presunto autore o autrice della molestia;
 - d) può chiedere, previa autorizzazione dell'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 comma 6, l'intervento di altri esperti (psicologi del lavoro, avvocati, ecc.) per supportare il proprio giudizio con pareri qualificati;
 - e) deve preventivamente comunicare ad entrambi le parti, previo assenso della parte lesa, ogni iniziativa che intende assumere e le proposte di soluzione che intende attuare;
 - f) promuove la possibilità di incontri di mediazione tra la persona vittima della molestia e l'autore o l'autrice della molestia;
 - g) riferisce all'Amministrazione sull'esito della procedura.
3. La procedura informale deve concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla richiesta di attivazione, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 30 giorni.
4. Il Consigliere o la Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
5. La persona offesa può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e decidere di avvalersi di altra forma di tutela.

Art. 9 Procedura formale

1. La persona oggetto di molestie - qualora ritenga inadeguati o insufficienti gli interventi di soluzione informale del conflitto ovvero, dopo tali interventi permanga il comportamento molesto, oppure, infine, non ritenga di avvalersi

della procedura informale di cui all'articolo precedente - potrà presentare formale denuncia:

- a) al Dirigente responsabile della Struttura di appartenenza del presunto autore o autrice delle molestie il quale trasmetterà gli atti al Dirigente responsabile dell'Ufficio competente per il procedimento disciplinare; ove ritenuto opportuno, la persona oggetto di molestie potrà informare anche il proprio Dirigente responsabile;
 - b) al Direttore Generale nel caso in cui il presunto autore o autrice delle molestie sia un o una dirigente.
2. Il Dirigente dell'Ufficio competente per il procedimento disciplinare o il Direttore Generale, ricevuta la denuncia, promuovono, avvalendosi della collaborazione della Consigliera o del Consigliere di fiducia, gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi di non manifesta infondatezza, avviano i procedimenti secondo le disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
 3. La vittima delle presunte molestie, se lo richiede, può essere assistita dalla Consigliera o dal Consigliere di fiducia nella fase istruttoria dei procedimenti avviati a seguito della presentazione della denuncia.
 4. Nei confronti dell'autore o dell'autrice accertati responsabili delle molestie morali o sessuali si applicano le misure disciplinari e le sanzioni previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
 5. Contestualmente ai provvedimenti di cui al comma precedente, l'Amministrazione adotta, ai sensi della normativa vigente e sentita la Consigliera o il Consigliere di fiducia, le misure anche di natura organizzativa utili al ripristino del benessere lavorativo, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
 6. Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione provvederà in forma adeguata, nell'ambito delle sue competenze, a riabilitare il buon nome della persona accusata.
 7. Il o la dipendente che consapevolmente denuncia fatti insussistenti, chi testimonia il falso, anche al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente, fatti salvi gli effetti in sede civile e penale.
 8. Qualora nel corso del procedimento emergano indizi univoci e concordanti tali da far presumere la fondatezza della denuncia l'Amministrazione adotta, ai sensi della normativa vigente e sentita la Consigliera o il Consigliere di fiducia, le misure organizzative utili alla cessazione immediata delle molestie, ivi compreso il trasferimento provvisorio ad altra sede del presunto autore e/o della presunta vittima delle molestie.

Art. 10 Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui agli articoli 3 e 4 del presente Codice sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione dei casi stessi.



2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti e tutti gli atti relativi ai casi di cui al precedente comma sono registrati al Protocollo riservato.
3. Nel rispetto della normativa in materia e del Regolamento di Arpa Piemonte per l'esercizio del diritto di accesso, i diretti interessati e i terzi coinvolti nelle procedure di cui all'articolo 5 del presente Codice possono esercitare il diritto di accesso per la tutela di interessi protetti.
4. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
5. Nel caso di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie, la o il dipendente interessata/o ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
6. La persona che ha sporto denuncia e gli eventuali testimoni verranno tutelati dall'Amministrazione da qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione.

Art. 11 Azioni preventive e di monitoraggio

1. L'Amministrazione si impegna a:
 - a) promuovere, nelle relazioni interpersonali, un'immagine della persona libera da stereotipi legati al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, alla disabilità e a ogni possibile fattore di discriminazione diretta e indiretta;
 - b) garantire pari opportunità tra uomini e donne all'accesso agli incarichi;
 - c) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e le molestie morali.

Art. 12 Formazione e informazione

1. L'Amministrazione adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice.
2. I Dirigenti e le Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
3. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e/o morali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.



4. Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, inviandone una copia tramite posta elettronica a tutti i dipendenti, curandone l'affissione negli appositi spazi, la pubblicazione sul sito web Arpa e nella intranet aziendale, consegnandone una copia ad ogni neo-assunto.
5. L'Amministrazione s'impegna a comunicare a tutti i dipendenti il nome, il recapito telefonico, l'indirizzo di posta elettronica, il luogo e gli orari di ricevimento della Consigliera o Consigliere di Fiducia.

Art. 13 Modifiche e entrata in vigore

1. Il presente Codice potrà essere modificato:
 - a) su proposta congiunta del Comitato sul fenomeno del mobbing, Comitato Pari Opportunità e della Consigliera o Consigliere di fiducia
 - b) su iniziativa dell'Amministrazione, sentiti il Comitato sul fenomeno del mobbing, il Comitato Pari Opportunità e la Consigliera o il Consigliere di fiducia.
2. Il presente Codice entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione all'albo pretorio della sede centrale del Decreto di adozione del Direttore Generale.