



Ministero della Difesa

**Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle
discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone**

Su proposta del Comitato Unico di Garanzia



Premessa

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato il 21 giugno 2019 una convenzione mondiale che riconosce la violenza e le molestie nel mondo del lavoro come una violazione dei diritti umani e una minaccia per le pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso.

L'Italia ha ratificato tale Convenzione con Legge 15 gennaio 2021, n. 4 impegnandosi a rispettare, promuovere ed attuare il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

Le pubbliche amministrazioni, in particolare, in base a quanto disposto dall'art. 7 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, da pari opportunità, uguaglianza, inclusione e sicurezza serve a incrementare il senso di appartenenza e motivazione e al tempo stesso incidere sui risultati dell'azione amministrativa.

Ruolo centrale è affidato al dirigente pubblico che, a norma dell'art. 13 comma 5 del D.P.R. n. 62 del 2013, Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, è tenuto a curare il benessere organizzativo nella struttura di cui è responsabile.

In questa prospettiva, il Ministero della Difesa, 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 denominato CUG, sentite le Organizzazioni sindacali si dota del presente "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e la tutela dell'integrità e della dignità delle persone", di seguito denominato Codice, quale strumento per assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona.

Il Codice individua gli strumenti per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia tutelando i lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi. Esso va pensato come una bussola che guida le attività quotidiane di ogni appartenente al Ministero per creare insieme, con responsabilità, valore condiviso.

Il Codice abroga e sostituisce il "*Codice di condotta contro le molestie sessuali*", adottato dal Ministero della Difesa con decreto del in data 06 novembre 2008.

Per facilitare la leggibilità del presente Codice, i termini relativi a persone e ruoli anche se declinati al maschile si riferiscono ad entrambi i generi.

Art. 1 - Finalità

Con l'adozione del presente Codice, l'Amministrazione intende:

- garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti organizzativi ispirati ai principi di equità, rispetto, collaborazione e correttezza;
- prevenire ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e promuovere il benessere organizzativo;
- avvalersi di procedure tempestive ed imparziali per far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica;
- garantire a coloro che segnalano violazioni al presente Codice il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette;
- diffondere la conoscenza delle funzioni e degli ambiti di competenza dei Consiglieri di fiducia;
- individuare e monitorare gli episodi di molestia, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale, di discriminazione e qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- informare i lavoratori del Ministero dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno.

Art. 2 - Ambito di Applicazione e responsabilità

Ferme restando le disposizioni di disciplina applicabili al personale militare di cui al d.lgs. n. 66/2010 e al D.P.R. n. 90 /2010, i principi e i valori promossi dal presente codice si applicano per l'intera durata della vita professionale, a tutto il personale civile e militare del Ministero della Difesa, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun appartenente alla Difesa ha il dovere di rispettare i principi contenuti nel presente Codice affinché venga garantito un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità della persona e della correttezza nei rapporti interpersonali.

Gli organi di vertice promuovono la cultura del rispetto, garantendo e verificando la piena applicazione del presente Codice.

Art. 3 - Definizioni

3.1 Discriminazione

Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, come di seguito definita:

- **discriminazione diretta** quando per età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, in base a età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3.2 Molestie

Si definisce molestia ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la salute psicofisica di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono molestie:

- offese, calunnie, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche lesive dell'autostima e della reputazione professionale;
- trasferimenti immotivati, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati;
- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

3.3 Molestie sessuali

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, singolo o reiterato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In particolare, costituiscono esempio di molestia sessuale:

- contatti fisici non desiderati e non giustificati, gesti o ammiccamenti inopportuni a sfondo sessuale nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- allusioni e doppi sensi a carattere sessuale diffuse con mezzi anche scritti, anche mediante utilizzo di *social media*;
- apprezzamenti verbali sul corpo o sulla sessualità ritenuti offensivi;
- la condotta di chi mostra foto o figure, oggetti o scritti pornografici o con contenuti con significato sessuale e di chi assume comportamenti e compie gesti con lo stesso significato.

3.4 Mobbing

Per mobbing si intende ogni forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a generare stress, compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

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

3.5 Straining

Situazione lavorativa di stress forzato, in cui la vittima subisce azioni ostili da parte del superiore gerarchico o di un collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. *strainer*), anche isolate o distanziate nel tempo, ma tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della condizione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.

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

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

3.6 Stalking occupazionale

Lo *stalking* occupazionale è una condotta persecutoria che si esercita nella vita privata della vittima ma che trova origine nell'ambiente di lavoro.

E' posta in essere dal superiore gerarchico o dal 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 ingiustificato 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:

- un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati che possono verificarsi non solo nell'ambiente professionale ma anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- il conseguente grave stato d'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.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la persecuzione avviene nel contesto lavorativo solitamente mediante:

- lettere, biglietti, telefonate insistenti;
- reiterate comunicazioni verbali, scritte o inviate per via telematica, anche a sfondo sessuale;
- appostamenti nella sede di lavoro ed intrusione anche nella vita privata.

Art. 4 - Organismi

4.1 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato "CUG")

Ai fini del presente Codice, il CUG è chiamato:

- a) nell'ambito della sua funzione propositiva, a coadiuvare il Ministero nel favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e nella prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o di violenze morali, psicologiche, di mobbing e in genere di disagio organizzativo;
- b) nell'ambito della sua funzione consultiva, a svolgere una funzione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, in quanto chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, sui piani di formazione, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione e sui criteri di valutazione del personale;
- c) nell'ambito della sua funzione di verifica, a vigilare sulla possibile esistenza di forme di violenza, molestia o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, anche al fine di segnalare ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti le eventuali situazioni di malessere ad esse collegate.

Il CUG costituisce elemento di raccordo tra gli organismi istituzionali interni alla Difesa che trattano le materie del presente Codice, fungendo da elemento propulsore dei principi, degli obiettivi e dei comportamenti orientati alla creazione di valori condivisi.

4.2 Consigliere/a di Fiducia (di seguito denominato “Consigliere”)

4.2.1 Attività

Il Consigliere, introdotto dalla normativa europea, è la figura esperta deputata all’ascolto, alla gestione e all’assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice che vedono interessato il personale civile. Fornisce consulenza ed assistenza al personale oggetto di molestia, molestia sessuale, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale o discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

In particolare:

- assume il caso solo su richiesta della persona lesa, la quale ha facoltà di *recedere in qualunque momento*;
- informa la persona, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall’ordinamento giuridico;
- acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti delle parti coinvolte;
- suggerisce provvedimenti e iniziative atti a perseguire soluzioni conciliative tra le parti coinvolte;
- svolge un’opera di raccordo tra l’Amministrazione e il pubblico dipendente, agendo nell’interesse di entrambi;
- riceve ed esamina le segnalazioni dei/delle lavoratori/lavoratrici che, tra gli altri, vengono veicolate dal Centro di ascolto attivo presso il Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale degli Armamenti;
- si relaziona, 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, sul luogo di lavoro;
- attua ogni iniziativa solo previo consenso della persona;
- può essere invitato a partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperto senza diritto di voto;
- riferisce annualmente al CUG e alla Direzione Generale del Personale Civile sull’attività svolta e sull’esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi o gestionali che possano determinare l’insorgenza di situazioni discriminatorie o di violenza morale e/o psicologica, al fine di agevolare l’intervento del Comitato anche nella predisposizione di azioni positive.

Il Consigliere, inoltre, promuove - di concerto con il CUG e con il Consiglio Interforze sulla prospettiva di genere del Capo di Stato Maggiore della Difesa, la Sezione Benessere e Organizzazione presso il Segretariato Generale della Difesa e Direzione Nazionale degli Armamenti e la Sezione politiche di genere presso lo Stato Maggiore della Difesa - azioni di prevenzione, informazione, formazione e sensibilizzazione dei lavoratori finalizzate a prevenire discriminazioni e molestie e a favorire il benessere delle persone che lavorano nel Ministero.

4.2.2 Nomina e incarico

Il Consigliere è nominato dalla Direzione Generale per il Personale Civile e individuato tra il personale dell’Amministrazione, su proposta del CUG, a seguito di una procedura selettiva comparativa e previa individuazione dei requisiti culturali e professionali della persona da designare.

Per la specificità del proprio ruolo il Consigliere, avendo piena libertà di movimento, assicura l’esercizio delle sue funzioni su tutto il territorio nazionale.

Qualora dalle relazioni del Consigliere emerga la necessità di implementare il numero dei Consiglieri per garantire l’uniforme applicazione del presente Codice a tutte le realtà del Ministero, l’Amministrazione può nominare più consiglieri e relativi supplenti.

L'Amministrazione assicura e garantisce i mezzi e gli strumenti necessari per svolgere le sue funzioni salvaguardando la terzietà del suo ruolo.

Il Consigliere opera in piena autonomia e svolge il proprio incarico con riservatezza, non fornendo a terzi alcuna notizia di cui venga a conoscenza nell'espletamento dello stesso, neanche dopo la sua cessazione.

Nell'espletamento dell'incarico, il Consigliere è considerato in attività di servizio a tutti gli effetti, dura in carica quattro anni con possibilità di rinnovo, purché risulti, ad esito della predetta procedura selettiva e tenuto conto dell'attività già svolta, il più idoneo allo svolgimento dell'incarico.

La nomina è revocata, su proposta motivata del CUG, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.

In caso di impedimento o conflitto di interessi del Consigliere titolare, le relative funzioni sono svolte dal Consigliere supplente.

4.2.3 Procedure

Il dipendente civile che si ritiene esposto a situazioni riconducibili ai fenomeni di cui sopra può rivolgersi al Consigliere per avviare una "Procedura Informale" o una "Procedura Formale".

Procedura informale

Il dipendente civile che si ritiene esposto a situazioni riconducibili ai fenomeni di molestia, *mobbing*, molestie sessuali e discriminazioni, può rivolgersi al Consigliere tramite l'indirizzo email pubblicato sul sito istituzionale del Comitato: consiglieredifiducia@persociv.difesa.it.

Il Consigliere fornisce indicazioni generali in materia, provvede a raccogliere le informazioni necessarie per eventuali approfondimenti e fornisce elementi utili alla prevenzione e alla rimozione delle criticità rilevate, proponendo le azioni positive ritenute più idonee.

Il Consigliere, nella propria opera di assistenza e mediazione, incontra le parti interessate al fine di pervenire ad una valutazione obiettiva della situazione. Una volta giunto ad una definizione del problema, in accordo con la parte lesa, propone possibili soluzioni che presenta agli organi competenti. Per favorire il superamento della situazione di disagio e per restituire serenità all'ambiente di lavoro, può coordinarsi con il "Medico competente" previsto per legge ovvero con esperti utili alla soluzione del caso.

L'intervento del Consigliere deve essere tempestivo e concludersi in tempi brevi, garantendo l'assoluta riservatezza.

La partecipazione degli interessati agli incontri col Consigliere può avvenire in orario di servizio.

È comunque fatto salvo il diritto della persona interessata di avvalersi in qualsiasi momento di ogni forma di tutela prevista dalla normativa, previa sospensione della procedura informale.

Qualsiasi iniziativa si svolge nel rispetto delle misure volte a garantire l'anonimato delle persone interessate e della loro privacy. A tal fine il Consigliere fornisce all'interessato l'informativa di cui all'art. 13 del Regolamento-(UE) 2016/679 e richiede allo stesso il consenso al trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 4 e 7 del Regolamento stesso.

Procedura formale

Qualora il dipendente civile quale persona lesa non ritenga di fare ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere denuncia formale scritta al responsabile dell'ufficio di appartenenza, usufruendo eventualmente anche

dell'assistenza del Consigliere di fiducia, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

L'autorità che riceve denuncia formale sarà tenuta a trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Qualora il presunto autore dei comportamenti indesiderati sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale del Personale Civile.

L'amministrazione, attraverso il Responsabile individuato promuoverà gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotterà tutte le misure organizzative di volta in volta ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e a ripristinare nell'ambito lavorativo una situazione di reciproco rispetto. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste in materia di responsabilità disciplinare.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti tesi a nuocere a qualcuno o ad ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

4.3 Sezione Benessere e Organizzazione presso il Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale degli Armamenti

Dal 15 novembre 2016 è operativa presso l'Ufficio Generale del Segretario Generale, Ufficio Affari Generali del Segretariato Generale della Difesa/Direzione Nazionale degli Armamenti, la Sezione benessere e organizzazione, all'interno della quale opera il Centro di ascolto. Ai fini del presente codice, il Centro di ascolto, gestito da un Funzionario Sanitario Psicologo, è rivolto al personale civile che presenti situazioni di disagio lavorativo di qualsiasi genere sopra descritto e garantisce al dipendente un contesto adeguato e protetto di ascolto operando nel rispetto della privacy e del segreto professionale. La Sezione, tra gli altri, ha il compito di attuare azioni di prevenzione del disagio e di promozione del benessere del personale.

Opera in sinergia con il CUG, i Consiglieri di Fiducia, la Sezione Politiche di Genere e il Consiglio Interforze sulla prospettiva di genere del Capo di SMD.

4.4 Consiglio Interforze per la prospettiva di genere

Il "Consiglio Interforze sulla Prospettiva di Genere" del Capo di Stato Maggiore della Difesa (di seguito denominato Consiglio) è stato istituito ai sensi dell'art. 24, comma 1, lett. *b*, del D. Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, recante il Codice dell'ordinamento militare, così come modificato dal D. Lgs. 28 gennaio 2014, n. 7 e successive modificazioni e integrazioni, concernente la previsione di un organo di consulenza interforze sulla prospettiva di genere.

Il Consiglio assiste il Capo di Stato Maggiore della Difesa nell'azione di indirizzo, coordinamento e valutazione dell'integrazione del personale maschile e femminile delle Forze Armate. Nell'ambito delle attività proprie dello Stato Maggiore della Difesa, svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica, tra le altre, relativamente a:

- rispetto dei principi di pari opportunità di genere, di benessere del personale e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, tutela della famiglia e della genitorialità;
- comunicazione sui particolari temi di pertinenza e organizzazione di eventi volti a diffondere la cultura di genere, le pari opportunità e l'integrazione di genere nelle Forze Armate.

Per la realizzazione delle attività di competenza il Consiglio si raccorda, qualora necessario, con i paritetici organismi nazionali e internazionali e con l'Ufficio del Consigliere/a Nazionale di Parità.

Il Consiglio è posto alle dipendenze del Capo di Stato Maggiore della Difesa.

4.5 Sezione Politiche di Genere presso Stato Maggiore della Difesa

E' istituita presso il I Reparto Personale dello SMD un'unità organizzativa, a livello sezione denominata 'Politiche di genere' che ha, tra gli altri, il compito di:

- raccogliere le casistiche e trattare le devianze di comportamento connesse alla diversità di genere (molestie, *stalking*, *straining*);
- elaborare linee di indirizzo in materia di formazione sul tema della prospettiva di genere;
- elaborare dati statistici e collaziona le informazioni relative alle capacità di ciascuna componente sulle tematiche in argomento;
- coordinare in ambito interforze, l'attuazione delle direttive comunitarie sulle pari opportunità e sulla prospettiva di genere, curando la predisposizione di documenti, codici etici e di condotta, al fine di esaminare ogni situazione secondo la prospettiva di entrambi i sessi;
- partecipare all'esame e alla predisposizione di circolari/direttive in materia di pari opportunità curandone l'estensione agli Stati Maggiori di Forza Armata ed ai Reparti interni ed enti dipendenti;
- coordinare le iniziative legislative promosse dagli Stati Maggiori di Forza Armata concernenti le materie in argomento.

Nell'ambito della Sezione opera un Ufficiale psicologo quale figura esperta deputata all'ascolto delle situazioni critiche oggetto del presente Codice che vedono interessato il personale militare.

Art. 5 - Riservatezza

Chiunque in ragione dell'incarico svolto nell'ambito delle articolazioni di cui al presente Codice e/o il Consigliere di fiducia venga a conoscenza di fatti o notizie legati alla trattazione di casi di discriminazione, molestie anche sessuali, mobbing, *straining* e *stalking* ha l'obbligo di non divulgarle e di trattare i dati personali nel rispetto della legislazione vigente in materia di privacy.

Il Ministero tutela la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale da eventuali ritorsioni e rappresaglie. La tutela si estende ai testimoni di tali atti.

Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

L'Amministrazione si impegna, in collaborazione con gli organismi predetti, a diffondere la conoscenza del Codice per favorire un'estesa informazione dei suoi contenuti.

Si impegna inoltre a diffondere i valori e i principi del presente Codice con specifici interventi formativi al fine di dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità dei lavoratori del Ministero.

I percorsi informativi e formativi devono coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti apicali, quali promotori dei valori e dei principi del presente Codice.

Art. 7 - Disposizioni finali ed entrata in vigore del Codice

Il presente Codice entra in vigore con l'atto di adozione da parte dell'Amministrazione e verrà pubblicato sul sito internet istituzionale e sui diversi siti intranet degli Organi della Difesa.

L'Amministrazione verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del presente Codice e provvede, quando necessario, a modificare, aggiornare o integrare lo stesso, sentito il CUG, ovvero su proposta dello stesso.