



AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI MOLESTIE, ABUSI E SFRUTTAMENTO SESSUALI PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI BENEFICIARI DEGLI INTERVENTI DI COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELLE STRUTTURE DELL'AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO E CON L'AGENZIA STESSA ("CODICE PSEAH - *Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*")

L'AGENZIA ITALIANA PER LA COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, recante "*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*" e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la legislazione penale nazionale, ed in particolare, gli artt. 600, 600bis, 600ter, 600quarter, 600quinqies, 600sexies, 600septies, 602quarter, 604, 609bis, 609ter, 609quater, 609quinqies, 609sexies, 609septies, 609octies, 609nonies, 609undecies, 609duodecies, 612bis, 660, del codice penale e la Legge 20 febbraio 1958, n. 75 e ss.mm. e ii.;

VISTO il "*Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali*", adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966;

VISTI i principi stabiliti dalle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO - *International Labour Organization*), e la "*Dichiarazione dell'ILO sui principi e sui diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti*" del 18 giugno 1998 e ss.mm. e ii.;

VISTA la Raccomandazione 92/131/CEE concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

VISTA la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000/C 364/01 e ss.mm. e ii.;

VISTO il d.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165 recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e ss.mm. e ii.;

VISTI i "*Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse*" dell'*Inter Agency Standing Committee* (IASC) delle Nazioni Unite del 13 giugno 2002, così come aggiornati il 12 settembre 2019;

VISTA la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*;

VISTA la Convenzione del Consiglio d'Europa del 25 ottobre 2007 per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale (Convenzione di Lanzarote), ratificata con legge 1 ottobre 2012, n. 172;

VISTO il decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, in legge 23 aprile 2009, n. 38, recante *“Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”*;

VISTO il d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, recante *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* e ss.mm. e ii. ed in particolare, l'art. 21;

VISTA la Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile;

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* e ss.mm. e ii.;

VISTO il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante *«Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»* e ss.mm. e ii.;

VISTO il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001”*;

VISTA la legge dell'11 agosto 2014, n. 125, recante *“Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo”* e ss.mm. e ii., e in particolare l'art. 17, comma 10;

VISTI i vigenti Contratti collettivi nazionali del lavoro, relativi al personale del Comparto Funzioni Centrali ed all'area del personale Dirigente;

VISTO il D.M. del 22 luglio 2015, n. 113, Regolamento recante lo *“Statuto dell'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo”* e ss.mm. e ii., e in particolare l'art. 20;

VISTA l'“*Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*”, adottata dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 in materia di protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation - GDPR*) e il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante il “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, così come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101;

VISTO il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e ss.mm. e ii.;

VISTA l'adesione dell'Italia il 18 settembre 2017 al “*Circle of Leadership*” per la prevenzione e il contrasto di abuso e sfruttamento sessuali da parte del personale delle Nazioni Unite, impegno confermato dal Sig. Presidente del Consiglio in occasione dell'UNGA 2018 con il “*Collective Statement*”;

VISTO il “*Voluntary Compact on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse*” del Segretario Generale delle Nazioni Unite del 29 settembre 2017;

VISTA la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;

VISTA la Dichiarazione dei Ministri dello Sviluppo del G7 su “*Protection from Sexual Exploitation and Abuse in International Assistance*”, adottata a Whistler il 2 giugno 2018;

VISTA la Dichiarazione Congiunta dell'OCSE-DAC “*Combating Sexual Exploitation and Abuse in the Development and Humanitarian Sector*”, adottata a Tidewater il 6 giugno 2018;

VISTO il codice etico e di comportamento dell'AICS, adottato con determina del Direttore reggente n. 279 del 29 agosto 2018;

VISTA la Dichiarazione dei Donatori adottata al “*Safeguarding Summit*” di Londra del 18 ottobre 2018;

VISTA la “*DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian Assistance: Key Pillars of Prevention and Response*”, adottata dal Consiglio dell'OCSE il 12 luglio 2019;

VISTA la convenzione del 12 luglio 2019 tra il MAECI l'AICS ed in particolare l'art. 3, comma 1, punto 3;

VISTA la convenzione del 12 luglio 2019 tra il MAECI e l'AICS, ed in particolare l'art. 14;

VISTO lo schema del presente codice PSEAH (*Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*) e delle modifiche al codice etico e di comportamento dell'AICS sopra citato, pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia in data 12 settembre 2019 con invito a far pervenire proposte, osservazioni ed integrazioni in merito alle disposizioni dei medesimi;

CONSIDERATO che il 24 settembre 2019 si è conclusa la fase partecipativa aperta;

VISTA la trasmissione in data 30 settembre 2019 da parte di questa Agenzia del presente codice PSEAH e delle modifiche al proprio codice etico e di comportamento alla segreteria del Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo (CNCS) per il parere ex art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015;

VISTO il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'AICS per il triennio 2020-2022, adottato con determina del Direttore dell'AICS del 5 maggio 2020, n. 100;

ACQUISITO il parere del CNCS ex art. 20, comma 2, del D.M. 113/2015 e ss.mm. e ii. sullo schema del presente codice PSEAH e del codice etico e di comportamento, espresso durante la seduta plenaria del 20 luglio 2020;

ACQUISITO il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del MAECI ex art. 54, comma 5, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm. e ii. in data 21 ottobre 2020;

CONSIDERATO che la tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro e nella realizzazione di interventi di cooperazione internazionale è un diritto inviolabile della persona;

CONSIDERATO che ogni forma di molestia, intimidazione, discriminazione, ritorsione, persecuzione, violenza, abuso o sfruttamento a sfondo sessuale è lesiva del suddetto diritto ed inammissibili e comportano per gli individui e le comunità che le subiscono conseguenze deleterie, traumatiche e persistenti;

CONSIDERATO che le suddette condotte laddove perpetrate da parte degli operatori del settore degli aiuti internazionali nei confronti dei beneficiari - diretti o indiretti - degli aiuti stessi vanno a minare l'integrità, l'efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale;

CONSIDERATO che le molestie, gli abusi e lo sfruttamento sessuali sono fenomeni profondamente radicati nelle situazioni di disuguaglianza strutturale, e soprattutto nella disparità di genere, che causa la violenza di genere, oltre ad altre forme di violenza e discriminazione;

CONSIDERATO che le molestie, gli abusi e lo sfruttamento sessuali pregiudicano gli sforzi globali volti ad attuare l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ed in particolare l'Obiettivo 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze;

VISTA la convenzione del 15 luglio 2016 stipulata tra il MAECI, l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) e Cassa Depositi e Prestiti Società per Azioni (CDP) e ss.mm. e ii., ed in particolare l'art. 17;

EMANA IL SEGUENTE CODICE:

INDICE

Art. 1 - Finalità e principi	Pag. 6
Art. 2 - Molestia, abuso e sfruttamento sessuali	Pag. 7
Art. 3 - Ambito di applicazione	Pag. 8
Art. 4 - Organi paritetici di prevenzione ed ascolto	Pag. 8
Art. 5 - Procedure	Pag. 9
Art. 6 - Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del presente codice	Pag. 10
Art. 7 - Misurazione e valutazione della performance	Pag. 11
Art. 8 - Riservatezza	Pag. 11
Art. 9 - Pubblicità	Pag. 11
Art. 10 - Formazione	Pag. 12
Art. 11 - Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali	Pag. 12
Art. 12 - Norma di coordinamento	Pag. 12
Art. 13 - Disposizioni finali	Pag. 12

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente codice, che costituisce parte integrante del codice etico e di comportamento dell’Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (d’ora in poi “AICS” o “Agenzia”), fornisce regole, raccomandazioni e orientamenti pratici per prevenire ogni forma di molestia, intimidazione, discriminazione, ritorsione, persecuzione, violenza, abuso o sfruttamento o qualsiasi altra condotta a sfondo sessuale contraria alla normativa vigente applicabile al singolo caso di specie e/o ai principi del presente codice, posta in essere dai soggetti tenuti al rispetto del presente codice ai sensi del successivo art. 3, commi 1 e 2, e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione.
2. I soggetti di cui all’art. 3, commi 1 e 2, del presente codice che svolgano in servizio all’estero sono tenuti a rispettare anche le leggi e gli usi locali.
3. La tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro e nella realizzazione di interventi di cooperazione internazionale è un diritto inviolabile della persona, di cui l’AICS s’impegna a garantire il rispetto. Le condotte a sfondo sessuale di cui al primo comma del presente articolo sono lesive di tale diritto ed inammissibili e comportano per gli individui e le comunità che le subiscono conseguenze deleterie, traumatiche e persistenti.
4. Tali condotte laddove poste in essere da parte degli operatori del settore degli aiuti internazionali vanno a minare l’integrità, l’efficacia e la credibilità di tutta la comunità della cooperazione internazionale.
5. Le relazioni sessuali tra i soggetti di cui all’art. 3, commi 1 e 2, del presente codice e beneficiari -diretti o indiretti - sono fortemente sconsigliate in quanto sono basate su dinamiche intrinseche di disuguaglianza di potere e compromettono la credibilità e l’integrità del lavoro in favore dei Paesi *Partner*.
6. Sono vietate le attività sessuali dei soggetti di cui all’art. 3, commi 1 e 2, del presente codice con beneficiari – diretti o indiretti – minorenni.
7. Ai soggetti di cui all’art. 3, commi 1 e 2, del presente codice è altresì fatto divieto di scambiare lavoro, beni o servizi verso atti sessuali, compresi favori sessuali o altre forme di sfruttamento, ivi inclusa la fornitura di aiuti e ogni altra forma di assistenza destinate ai beneficiari, diretti o indiretti.
8. Il codice ha lo scopo di promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi volte ad assicurare un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano improntate a correttezza, dignità e rispetto reciproci. I comportamenti a sfondo sessuale contrari ai principi del presente codice ledono l’invulnerabilità e l'integrità fisica e morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce.
9. Tutti i soggetti tenuti all’applicazione del presente codice secondo il successivo art. 3, commi 1 e 2, sono tenuti a collaborare per assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e garantita l'osservanza dei principi del presente codice.

10. L'AICS s'impegna ad attuare misure diversificate, tempestive ed imparziali per prevenire e contrastare ogni condotta contraria ai principi del presente codice, anche attraverso il ricorso agli opportuni strumenti disciplinari offerti dalla normativa vigente, e secondo un approccio incentrato sulle esigenze della vittima di molestie, abusi o sfruttamento sessuali, e basato sul rispetto dei diritti umani, così come sui principi di riservatezza, sicurezza e non discriminazione e ponendo altresì una particolare attenzione alle specifiche esigenze di coloro che appartengano ai gruppi vulnerabili.

11. Chi è esposto ai suddetti comportamenti ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta contraria ai principi del presente codice, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'AICS cura ed assicura l'adempimento.

12. Chi segnala o denuncia trasgressioni dei principi del presente codice ha diritto alla riservatezza e alla tutela nei confronti di ritorsioni o intimidazioni.

Art. 2

Molestia, abuso e sfruttamento sessuali

1. Fatte salve le definizioni e relative discipline delle singole condotte a connotazione sessuale di cui all'art. 1, comma 1, del presente codice, previste dalla normativa vigente applicabile al singolo caso di specie, si riportano qui di seguito le definizioni formulate in ambito onusiano in materia di molestie, abusi e sfruttamento sessuali al mero fine di fornire un inquadramento generale delle tre principali categorie delle suddette condotte.

2. Per molestie sessuali si intendono quei comportamenti e pratiche reiterati, indesiderati e inaccettabili di natura sessuale, ivi inclusi inviti, domande, richieste di favori sessuali, comportamenti verbali o fisici o gesti, che possano essere ragionevolmente percepiti come offensivi o umilianti. A titolo indicativo, e non esaustivo, si configurano come molestie sessuali, atti o comportamenti quali:

- a) richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;
- b) attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- c) contatti fisici indesiderati;
- d) atteggiamenti, scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- e) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche in formato elettronico estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera;
- f) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di attenzioni sessuali;
- g) gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale offensivi e disdicevoli.

3. Si definisce, invece, abuso sessuale ogni comportamento o minaccia consistente in una intrusione fisica di natura sessuale, perpetrata con la forza o comunque in condizioni coercitive o di disuguaglianza.

4. Nel concetto di sfruttamento sessuale, infine, rientra ogni comportamento, anche soltanto tentato, di abusare di posizioni di vulnerabilità, di squilibrio in termini di potere o fiducia, per fini sessuali, ivi inclusi i comportamenti volti a trarre profitto momentaneamente, socialmente o politicamente dallo sfruttamento sessuale altrui.

Art. 3

Ambito di applicazione

1. È tenuto all'osservanza del presente codice tutto il personale dell'Agenzia, dirigenziale e non.
2. Per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice si applicano anche ai collaboratori o consulenti dell'AICS, con qualsiasi tipologia di contratto e incarico e a qualsiasi titolo in servizio presso le Sedi nazionali (Roma e Firenze) e le Sedi e gli uffici all'estero, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo dei soggetti senza finalità di lucro ex art. 26, comma 2, della legge 125/2014 e delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'AICS.
3. Si attengono altresì al presente codice tutti i soggetti pubblici e privati di cui all'art. 23, comma 2, della L. 125/2014 e ss.mm. e ii., che partecipano alle attività di cooperazione allo sviluppo beneficiando di contributi pubblici.
4. Tutti i soggetti indicati a commi precedenti hanno l'obbligo di creare e mantenere un ambiente che prevenga le molestie, lo sfruttamento e l'abuso sessuali ed ogni altra condotta a sfondo sessuale contraria ai principi del presente codice e di promuovere l'applicazione del presente codice.
5. Le/i responsabili di uffici e strutture hanno il dovere di vigilare sull'osservanza del presente codice e di prevenire molestie, abusi e sfruttamento sessuali nell'ambiente di lavoro e nei rapporti con i beneficiari – diretti e indiretti - degli interventi di cooperazione.

Art. 4

Organi paritetici di prevenzione ed ascolto

1. Per prevenire e contrastare le molestie sessuali l'AICS si avvale del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi "CUG" o "Comitato") e di uno Sportello di ascolto presso la Sede AICS di Roma, che agiscono secondo quanto stabilito dalle norme vigenti in materia. Sportelli di ascolto o Referenti PSEAH potranno essere istituiti anche presso le altre sedi AICS (Firenze e sedi o uffici all'estero). Nel caso in cui vengano istituiti Sportelli di ascolto o referenti PSEAH presso le altre Sedi AICS, l'interessata/o potrà scegliere se rivolgersi direttamente allo Sportello della sede AICS di Roma, oppure a quello di altra sede AICS competente, oppure ad entrambi.
2. Lo Sportello di ascolto afferisce al CUG e rappresenta la prima struttura di supporto per chiunque ritenga di essere vittima di molestie, abusi o sfruttamento sessuali. Esso informa il Comitato e agisce in collaborazione con questo per favorire il superamento delle situazioni segnalate.
3. Il Comitato, che può avvalersi anche della collaborazione di una/un Consigliera/e di fiducia, nell'ambito delle competenze conferite dalla legge, attiva la procedura più idonea alla soluzione del caso, informando l'Amministrazione al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti di carattere

organizzativo e/o disciplinare. L'AICS, a sua volta, informa il Comitato dei seguiti assicurati alle situazioni segnalate.

Art. 5 Procedure

1. Procedura informale

1.1. Lo Sportello di ascolto accoglie le segnalazioni provenienti dai beneficiari - diretti o indiretti - degli interventi di cooperazione allo sviluppo e dalle persone che lavorano e operano nelle strutture dell'AICS e con l'AICS stessa relative ad atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale commessi dai soggetti tenuti all'applicazione del presente codice secondo il precedente art. 3, commi 1, 2 e 3.

1.2. Lo Sportello di ascolto può essere contattato tramite telefono, oppure a mezzo e-mail, fornendo le coordinate (recapito telefonico ed indirizzo di posta elettronica) da utilizzare nei successivi contatti, oppure concordando successive modalità di contatto alternative (per es. incontri con il personale dello Sportello e/o con la/il Consigliera/e di fiducia).

1.3. Sarà, quindi, cura del personale dello Sportello ricontattare tempestivamente l'interessata/o, al fine di approfondire la comprensione del caso e di valutarne in maniera condivisa gli sviluppi.

1.4. La trattazione della questione avverrà nel rispetto della riservatezza personale, nei limiti della sfera di intervento individuata; una dichiarazione di consenso al trattamento dei dati dovrà essere sottoscritta dall'interessata/o.

1.5. Lo Sportello di Ascolto informa il Comitato delle segnalazioni ricevute, che interviene, nel rispetto delle tutele dell'interessata/o, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un ambiente di lavoro che garantisca il diritto all'integrità della salute fisica e morale della persona.

1.6. La procedura informale dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

1.7. Il Comitato ha funzioni di indirizzo e controllo in relazione alle attività dello Sportello e di monitoraggio dell'evoluzione dei casi sottoposti. Previo accordo con l'interessata/o, tale opera di monitoraggio è estesa anche alle procedure formali.

1.8. Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, ha facoltà di acquisire elementi che ritenga utili per la soluzione del caso, anche sentendo persone informate dei fatti.

1.9. È comunque fatto salvo il diritto dell'interessata/o di avvalersi in ogni momento — indipendentemente dallo svolgimento delle procedure informali — di ogni forma di tutela prevista dalla normativa vigente.

2. Procedura formale

2.1. Nel caso in cui l'interessata/o sia in servizio presso l'AICS può — anche in concomitanza con lo svolgimento delle procedure di cui al punto precedente — sporgere formale denuncia al/-la dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza.

2.2. Nel caso in cui i comportamenti oggetto della denuncia siano imputati alla/al dirigente dell'ufficio di appartenenza e nel caso in cui l'interessata/o non sia in servizio presso l'AICS, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

2.3. L'AICS, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondata la denuncia, adotterà, sentito il Comitato, le misure ritenute più idonee a salvaguardare l'interessata/o e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia tutelata l'integrità fisica e morale della persona.

3. Le procedure descritte nei precedenti commi del presente articolo devono essere gestite dal personale incaricato secondo un approccio incentrato sulle esigenze di chi abbia subito molestie, abusi o sfruttamento sessuali, e basato sul rispetto dei diritti umani, così come sui principi di riservatezza, sicurezza e non discriminazione e ponendo altresì una particolare attenzione alle specifiche esigenze di coloro che appartengano ai gruppi vulnerabili.

4. Qualora uno dei soggetti indicati all'art. 3, commi 1, 2 e 3, del presente codice, abbia sospetti su molestie, sfruttamento e abusi sessuali da parte di uno dei soggetti indicati all'art. 3, commi 1, 2 e 3, del presente codice, deve riferire attraverso i meccanismi previsti dal presente articolo.

5. Ai soggetti indicati all'art. 3, commi 1, 2 e 3, del presente codice autori di segnalazioni, è assicurata adeguata tutela secondo i principi e le disposizioni della normativa italiana vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (legge 30 novembre 2017, n. 179, c.d. *whistleblowing*), per quanto applicabile.

6. Ai beneficiari degli interventi di cooperazione autori di segnalazioni è assicurata, al fine di evitare l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei loro confronti durante la realizzazione dell'intervento di cooperazione, adeguata tutela, in particolare sotto il profilo della riservatezza e dell'identità del segnalante, secondo i medesimi principi della normativa vigente in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui al precedente comma.

Art. 6

Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del presente codice

1. Ferme restando le eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa, contabile e penale disciplinate dalla legge, la violazione delle disposizioni del presente codice integra fattispecie di responsabilità disciplinare, alle quali si applicano le disposizioni previste dalle norme vigenti e dalla contrattazione collettiva per le diverse categorie di personale destinatarie del codice stesso. In linea generale e fatta salva la valutazione delle singole fattispecie concrete, le violazioni delle norme del presente codice corrispondono ad infrazioni ai sensi delle disposizioni disciplinari previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per ciascuna categoria di personale dell'Agenzia.

2. Restano salve le disposizioni di legge e della contrattazione nazionale collettiva in materia di recidiva e di circostanze attenuanti o aggravanti.

3. Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 3, del d.lgs. 165/2001, le violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55quater, comma 1, del sopra citato d.lgs., fatta salva l'applicazione, per analogia con le singole fattispecie disciplinate dal presente codice, dell'art. 16, commi 2, 3 e 4, del d.P.R. 62/2013.

4. Resta ferma in ogni caso l'irrogazione del licenziamento nei casi previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

5. Alla luce di quanto stabilito dall'art. 2 del d.P.R. 62/2013, per i soggetti di cui all'art. 3, commi 2 e 3, del presente codice, la responsabilità conseguente alle violazioni del codice è disciplinata dai rispettivi contratti, incarichi, titoli di collaborazione, consulenza o ogni altro tipo di rapporto instaurato con l'Amministrazione.

Art. 7

Misurazione e valutazione della *performance*

Le violazioni del presente codice rilevano anche in ordine alla misurazione e alla valutazione della *performance* individuale.

Art. 8

Riservatezza

1. Nel rispetto di quanto disposto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation* - GDPR) e dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. e ii., tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella trattazione dei casi di molestie, abusi o sfruttamento sessuali, in particolare coloro che operano nelle strutture istituite a tal fine, sono tenuti alla più assoluta riservatezza su dati personali, fatti, informazioni e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione.

2. Coloro che ritengono di aver subito molestie, abusi o sfruttamento sessuali e si rivolgono alle competenti istanze, hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali ed a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

Art. 9

Pubblicità

1. Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione, sia in italiano che nelle principali lingue veicolari (inglese, francese, spagnolo e portoghese), sul sito istituzionale dell'AICS e delle sue sedi estere ed ogni altra modalità utile alla condivisione con i propri *partner* di progetti di cooperazione e con le comunità locali.

2. In particolare, l'AICS s'impegna a diffondere le informazioni relative alle modalità di reperibilità del CUG e dello Sportello di ascolto (recapito telefonico ed indirizzo e-mail) tramite il proprio sito

istituzionale e quello delle proprie sedi estere ed ogni altra modalità utile alla condivisione con i propri *partner* di progetti di cooperazione e con le comunità locali.

3. Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, o di altro atto idoneo ad instaurare il rapporto di collaborazione tra l'AICS e i soggetti di cui all'art. 3, commi 1, 2 e 3, del presente codice, viene consegnata copia del presente codice per la sottoscrizione.

Art. 10 **Formazione**

1. L'AICS predispone idonei moduli formativi e di aggiornamento (assicurandone la fruibilità al personale in servizio sia presso le sedi nazionali che presso le sedi ed uffici all'estero, nonché ai propri *partner* di progetti di cooperazione e alle comunità locali), al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno di molestie, abusi e sfruttamento sessuali e per il miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente lavorativo.

2. Periodicamente verranno altresì organizzati seminari *ad hoc* anche per approfondire ed aggiornare la formazione del personale operativo negli organi di prevenzione e ascolto al fine di assicurare che chi si rivolge ad essi riceva adeguata assistenza psicologica, legale e amministrativa.

Art. 11 **Monitoraggio e valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali**

1. L'AICS, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di tutela dell'autore della segnalazione o denuncia e della protezione dei dati personali, tiene un archivio delle segnalazioni o denunce ricevute, nonché delle azioni e procedimenti posti in essere a seguito delle stesse al fine di monitorare e valutare, anche attraverso il coordinamento e lo scambio di informazioni con altri enti e organizzazioni nazionali ed internazionali, il funzionamento del proprio sistema di prevenzione e contrasto a molestie, abusi e sfruttamento sessuali.

Art. 12 **Norma di coordinamento**

Per quanto non disciplinato dal presente Codice si applica quanto previsto dal vigente codice etico e di comportamento dell'AICS.

Art. 13 **Disposizioni finali**

1. Il presente codice è adottato dal Direttore dell'Agenzia, nel quadro del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio in corso, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, attraverso procedura aperta alla partecipazione e previo parere del Consiglio Nazionale per la Cooperazione allo Sviluppo, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.M. 22 luglio 2015, n. 113, e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii..

2. Una volta espletate le procedure di cui al primo comma del presente articolo, il testo definitivo del presente codice entrerà in vigore a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione dello stesso sul sito *internet* dell'Agenzia.
3. La validità del presente codice verrà tacitamente prorogata anche per i trienni successivi, salvo l'adozione di modifiche che saranno opportunamente rese pubbliche.