

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA E LA PREVENZIONE DEL *MOBBING*, DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI

I termini relativi a persone che, nel presente Regolamento, compaiono solo al maschile si riferiscono indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso.

(emanato con D.R. n. 620/2017, prot. n. 14719 – I/3 del 25.05.2017)

INDICE

PREMESSA

Art. 1 – PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 4 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

Art. 5 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE

Art. 6 – DEFINIZIONE DI *MOBBING*

Art. 7 – CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Art. 8 – RILEVANZA DISCIPLINARE DEL *MOBBING* E DELLE MOLESTIE

Art. 9 – ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDURE

Art. 10 – PROCEDURA DI DENUNCIA INFORMALE

Art. 11 – PROCEDURA DI DENUNCIA FORMALE

Art. 12 – RISERVATEZZA

Art. 13 – DOVERE DI COLLABORAZIONE

Art. 14 – FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Art. 15 – NORME FINALI

PREMESSA

L'Università di Foggia,

VISTA la Raccomandazione 92/131/CE del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro

VISTA la Risoluzione del Parlamento europeo n. A3-0043/1994, dell'11 febbraio 1994, sulla designazione di un consigliere nelle imprese

VISTA la Risoluzione del Parlamento europeo 2001/2339 (INI) del 20 settembre 2001, in tema di *mobbing* sul posto di lavoro

VISTI gli artt. 2, 3, 4, 32, 35 e 37 Cost.

VISTA la normativa nazionale in materia e, in particolare, l'art. 2087 c.c., i d.lgs. vi nn. 215 e 216 del 2003, il d.lgs. n. 145/2005, il d.lgs. n. 198/2006 e il d.lgs. n. 81/2008

VISTA la disciplina contrattuale vigente in materia

CONSIDERATI i valori guida espressi dallo Statuto (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con D.R. prot. n. 11935 – I/2 - Rep. D.R. 642 – 2014 del 09.05.2014) e dal Codice etico (emanato con D.R. n. 93 – 2013, prot. n. 1979 – I/3 del 25.01.2013),

ADOTTA

il presente "*Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali*" (d'ora in poi: Codice), nella consapevolezza che vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e di tutti gli studenti dell'Università degli Studi di Foggia.

Art. 1

PRINCIPI FONDAMENTALI

1. L'Università di Foggia, si impegna a:

- garantire e promuovere, anche attraverso azioni positive, il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere;
- contrastare, in ogni ambito di sua pertinenza, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, con particolare riguardo al genere, alla razza, al colore della pelle, all'origine etnica o sociale, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali, alle opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, all'appartenenza a una minoranza nazionale e/o culturale, alle condizioni socio-economiche, alla disabilità e alle condizioni di salute, all'età, all'orientamento sessuale, allo stato civile;
- assicurare un ambiente improntato al benessere organizzativo e a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni comportamento lesivo della dignità della persona;
- perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di *mobbing* il presente Codice;
- tutelare chiunque sia fatto oggetto di qualsivoglia atto o comportamento - integrante molestia morale e sessuale - che produca un effetto pregiudizievole e discriminante.

Art. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Codice opera nei confronti di tutte/i coloro che studiano e lavorano nell'Università: studentesse/studenti, docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio italiani e stranieri, titolari di assegno o contratto, tirocinanti, dottorande/i e post-dottorande/i, specializzande/i, tutte le persone che prestano la loro attività nell'Università di Foggia anche in condizioni di precarietà.

Art. 3

NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

1. Ai sensi della normativa vigente, si ha:

- discriminazione diretta quando per razza e origine etnica, nonché per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, 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 di una determinata razza od origine etnica, nonché quelle che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

Art. 4

DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti o offensive;
- apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o offensivi;
- ammiccamenti;
- commenti denigratori sull'orientamento sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro, in forma cartacea, elettronica o di altra natura;
- ricorso a criteri, giudizi ed espressioni sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

3. Sono da considerarsi di particolare gravità gli atti molesti che:

- siano reiterati o inflitti sistematicamente;
- siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
- siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale e/o di studentessa/e;
- creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, degradante, offensivo, umiliante.

Art. 5

DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE

1. Per molestia morale si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità delle lavoratrice e dei lavoratori, nonché delle studentesse e degli studenti.

2. Sono esempi di violenza morale o psicologica i seguenti comportamenti:

- danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate che comportino effetti tali da minare l'autostima del soggetto, reso debole e vulnerabile da critiche infondate;
- 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, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creino demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;

- tentativi di emarginazione e isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
 - l'uso della propria posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti, discriminatori e/o ricattatori;
 - immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione della vita amministrativa e scientifica;
 - sottostima sistematica dei risultati non giustificata dal motivo di insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati e/o dei risultati ottenuti.
3. Sono da considerarsi di particolare gravità gli atti molesti che:
- siano reiterati o inflitti sistematicamente;
 - siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
 - siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale della/del dipendente, e/o della/del studentessa/e;
 - creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, umiliante.

Art. 6

DEFINIZIONE DI MOBBING

1. Per *mobbing* si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati, con intento discriminatorio, in modo sistematico, iterativo e intenzionale, nel contesto lavorativo, dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico e/o da colleghi nei confronti di altro personale, tali da: creare un ambiente di lavoro, di ricerca e di studio intimidatorio, ostile o umiliante; comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere l'integrità psicofisica e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto lavorativo.

Art. 7

LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia (d'ora in poi: Consigliera/e). La/Il Consigliera/e, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza alla persona oggetto di possibili comportamenti integranti *mobbing*, molestie morali e/o sessuali e interviene al fine di proteggere tanto le vittime quanto le/i testimoni e di favorire il superamento della situazione di disagio; agevola i rapporti umani e professionali e accerta la sussistenza del comportamento molesto.

2. La/il Consigliera/e, è nominata/o dal Rettore tra persone di indubbia professionalità, indipendenza e imparzialità con incarico biennale, rinnovabile per una sola volta alla scadenza, sentito il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi: CUG), previo espletamento di selezione pubblica per titoli e colloquio.

3. La/Il Consigliera/e svolge le sue funzioni in piena autonomia. L'Amministrazione, affinché la/il Consigliera/e possa adempiere alle proprie funzioni, le/gli fornisce adeguati mezzi e risorse umane, oltre a consentire l'accesso agli atti e alle informazioni inerenti il caso da trattare nei limiti consentiti dalla normativa vigente. Al fine di permettere una completa tutela civile, penale, amministrativa, della vittima di molestia la/il Consigliera/e può avvalersi della consulenza di personale interno all'Università e, in casi eccezionali, previa autorizzazione da parte del CUG, può avvalersi di consulenti esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.) senza che ciò comporti oneri aggiuntivi economici per l'Ateneo.

4. La/il Consigliera/e opera in stretto collegamento con la/il Consigliera/e di Parità regionale e con la/il Consigliera/e dell'ente di area vasta di Foggia, le quali, ai sensi del d.lgs. 198/2006, nell'espletamento delle loro funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, sono pubblici ufficiali e possono promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.

5. L'Università si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessata/o, alla/al Consigliera/e e a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di possibili testimoni.

6. La/Il Consigliera/e può richiedere di partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

7. La/Il Consigliera/e trasmette ogni anno al Rettore e al CUG, una relazione sulla propria attività e sulla casistica affrontata, eventualmente suggerendo azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone, nonché iniziative di informazione e formazione per tali scopi.

8. La/Il Consigliera/e può essere revocata/o, sentito il CUG, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti, con decreto motivato del Rettore.

9. In caso di rinuncia, dimissioni o cessazione dalla qualifica o perdita dei necessari requisiti da parte della/l Consigliera/e, occorre procedere a una nuova selezione entro il termine massimo di 30 giorni dall'anticipata cessazione dalla carica.

Art. 8

RILEVANZA DISCIPLINARE DEL *MOBBING* E DELLE MOLESTIE

1. I comportamenti che si configurano come *mobbing*, molestie morali e/o sessuali che comportano l'attivazione della procedura formale di cui all'art.11 hanno una rilevanza disciplinare, fermi restando i diversi profili di responsabilità civili e penali, e sono sanzionabili secondo le forme e modalità previste dai rispettivi ordinamenti dei soggetti coinvolti.

Art. 9

ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDURE

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia stata/o oggetto di *mobbing* e/o molestia morale e/o sessuale può rivolgersi tempestivamente, alla/al Consigliera/e al fine di risolvere la situazione di disagio attraverso l'attivazione della procedura informale ovvero di quella formale. Entrambe le procedure sono risolte all'interno dell'Amministrazione.

2. La/il Consigliera/e deve assumere sollecitamente le opportune iniziative e attivare la procedura comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto. Nel corso dei procedimenti è assicurata l'assoluta riservatezza. In nessun caso sono ammissibili segnalazioni anonime.

Art. 10

PROCEDURA DI DENUNCIA INFORMALE

1. La/Il Consigliera/e - previo consenso espresso della persona che si ritiene oggetto di comportamenti integranti *mobbing*, molestie morali e/o sessuali - avvia la procedura informale che dovrà concludersi entro 60 giorni dalla sua attivazione, con possibilità di proroga per ulteriori 30 giorni. In ogni momento del procedimento, la parte lesa può ritirare la segnalazione. In ogni caso la procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla sua attivazione.

2. La/Il Consigliera/e:

- concorda con la/il molestata/o l'*iter* più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
- può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia; di tale incontro viene redatto verbale, sottoscritto anche dalle parti le quali ne ricevono copia;
- acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;
- può organizzare incontri tra la/il molestata/o e il/la presunto/a autore/autrice, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
- propone all'Amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e per prevenirne la reiterazione;

- nei casi più gravi può consigliare al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una delle persone interessate;
- ha inoltre il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Art. 11

PROCEDURA DI DENUNCIA FORMALE

1. Qualora la persona oggetto di comportamento lesivo della dignità integrante casi di *mobbing*, molestie morali e/o sessuali ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del caso ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. L'interessata/o - anche con l'assistenza della/il Consigliera/e - invia una comunicazione formale al Rettore o eventualmente al Delegato del Rettore all'Organizzazione e Risorse Umane nonché al Direttore Generale, con la quale denuncia il comportamento lesivo della propria dignità integrante, a suo avviso, *mobbing*, molestie morali e/o sessuali.
3. Il Rettore o eventualmente il Delegato del Rettore all'Organizzazione e Risorse Umane ovvero il Direttore Generale trasmettono gli atti agli organi e agli uffici competenti per il procedimento disciplinare (Collegio di Disciplina per il personale docente e ricercatore; Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari per il personale tecnico-amministrativo) fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Anche nel rispetto dei principi che informano il Codice delle Pari Opportunità di cui al D.Lgs. n. 198/2006, qualora l'Amministrazione lo ritenga opportuno, nel corso del procedimento disciplinare, sentiti la persona che si ritiene vittima di *mobbing* e/o di molestie morali e/o sessuali, la/il Consigliera/e e/o le Organizzazioni Sindacali, adottano le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e al ripristino di un ambiente di lavoro sereno.
5. L'Università, di concerto con la/il Consigliera/e, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare colei/colui che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 12

RISERVATEZZA

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla *privacy* e riservatezza della vittima, della persona accusata dell'evento pregiudizievole e degli eventuali testimoni.
2. Il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento amministrativo pertinente al caso.

Art. 13

DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutti coloro che a vario titolo lavorano o studiano nell'Università devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui venga rispettata la dignità delle persone.
2. Coloro che sono responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere, in particolare, di favorire la prevenzione di molestie morali, molestie sessuali e *mobbing* nei settori di studio e di lavoro a cui sovrintendono. Devono inoltre sostenere la persona che voglia reagire a una molestia morale o sessuale, fornendo indicazioni circa la procedura da seguire e mantenendo totale riservatezza.
3. I testimoni che non intervengono in difesa di coloro che sono vittime di molestie morali o sessuali possono essere considerati corresponsabili.

4. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del presente Codice.

Art. 14

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione si impegna:

- di intesa con le Organizzazioni Sindacali e sentito il CUG, a predisporre specifici interventi formativi e azioni di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni, molestie morali e/o sessuali e *mobbing*;
- a dare la massima pubblicità e diffusione del presente Codice con i mezzi più idonei e disponibili;
- a pubblicare il nominativo e i riferimenti per la reperibilità della/del Consigliera/e sul sito dell'Ateneo nella pagina web del CUG.

Art. 15

NORME FINALI

1. Il presente Codice, adottato con Decreto Rettorale, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito *web* dell'Ateneo. Esso viene altresì affisso agli albi delle strutture universitarie e inoltrato via posta elettronica a tutti i dipendenti.
2. In relazione a quanto previsto dall'art. 7 comma 2, l'Amministrazione si impegna ad avviare il procedimento di individuazione della/del Consigliera/e entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente Codice.