



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI
COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Decreto n. 1361 del 22/05/2013
Prot. n. 12910
Anno 2013 Titolo I Classe 3 Fascicolo

IL RETTORE

- VISTA** la Legge 9 Dicembre 1977, n. 903 e successive modificazioni, recante parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;
- VISTA** la legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive modificazioni, recante azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
- VISTA** la Direttiva comunitaria n. A5-0238 del 21 settembre 2001 in materia di Mobbing sul posto di lavoro;
- VISTO** il Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne";
- VISTO** l'art. 2 della Raccomandazione del 27/11/1991, n. 92/131/CEE, della Commissione delle Comunità europee, con la quale si raccomanda che gli Stati membri si adoperino affinché nel settore pubblico sia attuato il codice di condotta relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- VISTA** la raccomandazione del 31 marzo 2010 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa riguardante le misure per combattere la discriminazione per motivi di orientamento sessuale o di identità di genere;
- VISTO** il Codice di Condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali emanato con Decreto Rettorale rep. 2352/2010 del 25 novembre 2010
- VISTO** lo Statuto dell'Università degli Studi di Sassari, emanato con D.R. n. 2845 del 7 dicembre 2011, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 298 del 23 dicembre 2011 (supplemento ordinario n. 275) in particolare l'art. 33;
- TENUTO CONTO** delle modifiche e adeguamenti normativi apportati dal Comitato Unico di Garanzia al *Codice di Condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali* emanato con Decreto Rettorale rep. 2352/2010 del 25 novembre 2010 sottoposte all'approvazione del Consiglio del personale tecnico amministrativo e del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico;
- VISTA** la delibera del Senato Accademico del 10 marzo 2013, con la quale sono state approvate le modifiche suggerite;

DECRETA:

l'emanazione del Codice di Condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali.

Il Rettore

(*prof. Attilio Mastino*)

Sigla	RPA
	LM

Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro

Art. 1 Definizioni

1. Per *molestia sessuale* si intende ogni atto, comportamento o atteggiamento indesiderato, di natura fisica, verbale o non verbale, a carattere sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia sessuale:

a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;

b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;

c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;

d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;

e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;

f) contatti fisici indesiderati e inopportuni;

g) apprezzamenti sul corpo.

3. Per *molestia morale* si intende ogni atto, comportamento o atteggiamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio nei confronti di un individuo, attuato nel contesto lavorativo (*mobbing*) dalla/dal datore di lavoro o da una/un superiore gerarchico (c.d. *bossing*) o da colleghe/i nei confronti di altro personale; si tratta di comportamenti ripetuti, protratti o sistematici, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona; possono configurarsi come molestie morali anche le discriminazioni di genere, di orientamento sessuale, di appartenenza etnica, religiosa, politica e quelle fondate sulla diversa abilità.

4. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale:

a) danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni e commenti sul genere e sulla transizione di genere, sull'orientamento sessuale, su problemi psicologici o fisici della persona che inducano la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;

b) 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, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;

c) tentativi di emarginazione e isolamento quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

d) è da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 2 **Principi**

1. Il presente Codice è ispirato ai seguenti principi:

- a)* è riconosciuto il diritto di tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università di essere trattati con dignità, tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno, favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- b)* sono considerati come fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro richiamandosi alla risoluzione del Parlamento Europeo del 21 settembre 2001 n. A5-0283;
- c)* è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o morale nelle definizioni sopra riportate;
- d)* viene garantito l'impegno a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, nonché intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro o di studio derivanti da atti o comportamenti molesti;
- e)* viene applicato nei confronti delle/degli autrici/autori di molestia sessuale o morale il presente Codice, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora innanzi denominato CUG) e comminando le previste misure disciplinari e sanzioni stabilite dalle vigenti norme;
- f)* viene garantito il diritto alle/ai lavoratrici/lavoratori e alle/agli studenti di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro o di studio derivanti da atti o comportamenti molesti;
- g)* viene garantito l'impegno a promuovere il benessere organizzativo circoscrivendo i fattori di rischio legati al contesto organizzativo quali per esempio la carente e inadeguata circolazione delle informazioni tra le/i dipendenti di diverso ordine e grado e l'inefficace organizzazione che possono favorire l'insorgere di conflitti tra le/i dipendenti e il disagio psicologico delle singole persone;
- h)* viene assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- i)* viene garantito l'impegno a dare ampia informazione e divulgazione del presente Codice allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona;
- l)* viene istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia, così come previsto nella risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, che garantisca il sostegno di ogni soggetto che si avvalga del suo intervento per i casi di molestia sessuale o morale e che fornisca chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, prevenendo ogni eventuale ritorsione, persecuzione o vendetta; analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni; ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 3
Ambito di applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Codice, le/i dipendenti, le/i dirigenti, le/gli studenti e tutti coloro che operano a qualsiasi titolo nell'Università degli Studi di Sassari.

Art. 4
Dovere di collaborazione

1. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. Coloro i quali assistono a fenomeni riconducibili a molestie sessuali o morali hanno il dovere di intervenire in difesa della persona che le ha subite ed i responsabili delle strutture in cui operano hanno il dovere di favorire la prevenzione dei fenomeni.

Art. 5
Consigliere/a di fiducia

1. La/il Consigliera/e di fiducia è la/il referente a cui la persona oggetto di molestie sessuali o morali può rivolgersi per denunciare comportamenti molesti e per avviare procedure informali di gestione e di mediazione dei conflitti interpersonali.
2. La/il Consigliera/e esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
3. La/il Consigliera/e di fiducia interagisce con il CUG nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università.
4. La/il Consigliera/e può partecipare alle riunioni del CUG, con funzione propositiva senza diritto di voto.
5. Nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza, la/il Consigliera/e, entro il 31 gennaio di ogni anno, presenta agli Organi Accademici, alle OO. SS., alle R.S.U. e al CUG una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente corredata di eventuali segnalazioni e proposte al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza dei fenomeni di competenza.
6. La/il Consigliera/e di fiducia per lo svolgimento delle funzioni previste nel presente Codice si avvale dello sportello di ascolto costituito ai sensi del successivo art. 7.
7. La persona da designare quale Consigliera/e di fiducia deve possedere esperienza umana e professionale e comprovate competenze nella materia oggetto del presente Codice di condotta, una formazione nel campo delle discipline psicologiche, sociali e giuridiche, competenze tecniche nell'ascolto e nella relazione con individui e gruppi.
8. Nello svolgimento delle proprie funzioni la/il Consigliera/e opera in piena autonomia.

9. Alla/al Consigliera/e sono assicurati i mezzi necessari per l'assolvimento dei suoi compiti istituzionali.

Art. 6

Nomina, durata e revoca del/della Consigliere/a di fiducia

1. La/il Consigliera/e, individuata/o tra persone di indubbia indipendenza e imparzialità, anche tra dipendenti dell'Ateneo con comprovate competenza ed esperienza, è designata/o dal Senato Accademico su proposta del CUG che si impegna a selezionare le candidature ed è nominata/o con Decreto Rettorale,.

2. La/il Consigliera/e rimane in carica per 2 anni ed il suo mandato può essere rinnovato per una sola volta.

3. L'incarico può essere revocato dal Rettore in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 7

Sportello di ascolto

1. Lo sportello di ascolto è il servizio in cui operano la/il Consigliera/e di fiducia e i soggetti che lo/la coadiuvano, nominati con decreto del Direttore Generale. Presso lo sportello vengono raccolte le segnalazioni e redatto il calendario delle consulenze.

2. L'attività è supervisionata e coordinata dalla/dal Consigliera/e di fiducia, che predispone modalità e orari di funzionamento dello sportello in accordo con il Direttore Generale.

3. Per l'espletamento dell'attività, lo sportello d'ascolto potrà raccordarsi con il servizio psicologico del Centro Orientamento (Servizio Orientazione).

Art. 8

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali e morali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento riconducibile a molestie sessuali o morali sul posto di lavoro o di studio, la persona interessata potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per avviare una procedura informale ovvero fare ricorso alla procedura formale di denuncia.

Art. 9

Procedura informale di intervento del/della Consigliere/a di fiducia

1. La/il Consigliera/e prospetta alla persona che riferisce di subire molestie sessuali o molestie morali, modalità di azioni percorribili per favorire il superamento della situazione conflittuale creatasi, al fine di ripristinare un clima organizzativo positivo.

2. Ove la/il dipendente oggetto delle molestie sessuali o morali lo ritenga, la/il Consigliera/e interverrà per promuovere spazi di negoziazione del conflitto tra le

due parti e, nel caso dell'impossibilità di una risoluzione dello stesso, o in caso di inattuabilità della gestione dei conflitti, per proporre e condividere nuove soluzioni.

3. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

4. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà essere avviato entro 3 giorni dalla denuncia allo sportello d'ascolto e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato, preferibilmente non oltre 1 mese.

5. Per tale attività la/il Consigliera/e può avvalersi della consulenza di altri esperti.

Art. 10 **Denuncia formale**

1. Ove la/il dipendente oggetto di molestie sessuali o morali non ritenga di far ricorso all'intervento della/del Consigliera/e, ovvero, qualora dopo tale intervento, le azioni moleste permangano, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della/del Consigliera/e e con il supporto dello Sportello di ascolto, alla/al Dirigente o alla/al Responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'Ufficio del Personale Tecnico-Amministrativo e all'Ufficio del Personale Docente rispettivamente per il personale gestito di propria competenza, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale la/il dipendente potrà avvalersi.

3. Qualora la/il presunta/o autrice/autore di molestie sessuali o morali sia la/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Rettore.

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

5. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 10 aprile 1991:

a) qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove opportuno, d'intesa con le OO.SS., le R.S.U e la/il Consigliera/e di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata delle azioni moleste e a ripristinare un ambiente di lavoro volto al rispetto della persona;

b) l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle OO.SS. o di un legale di fiducia, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio;

c) l'Amministrazione, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestie sessuali e morali.

6. Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, si applicheranno, nei confronti degli autori di molestie sessuali e morali misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla

gravità del comportamento e in funzione della tutela della persona oggetto di molestia.

7. Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi nel lavoro, ne risponde disciplinarmente; in tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando richieste dall'interessato.

8. Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato dell'Amministrazione.

Art. 11

Riservatezza delle procedure

1. Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestia sessuale o morale, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. Chiunque venga a conoscenza di casi di molestia sessuale o morale deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

3. La persona che ha subito molestia sessuale o morale ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione per qualsivoglia motivo.

4. E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi ai quali possa derivare dal procedimento un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.

Art. 12

Attività di prevenzione

1. Al fine di sviluppare una strategia di tipo preventivo, l'Amministrazione, in riferimento ai decreti legislativi n. 626/94 e 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e all'art. 2087 del Codice Civile, ricomprende il disagio psicologico e lo stress lavoro-correlato quali particolari situazioni di rischio specifico per l'integrità psico-fisica dei dipendenti.

2. Le/i dirigenti, in collaborazione con la/il Consigliera/e di fiducia, con il CUG e con il Servizio Prevenzione Protezione Igiene Sicurezza (SPPIS) dell'Ateneo, predispongono apposite indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del documento di valutazione dei rischi dell'Università di Sassari.

3. Le/i dirigenti hanno il dovere di informare e formare le/i dipendenti circa i rischi e le corrispondenti misure di prevenzione e protezione, integrando, in tal modo, l'attività di sensibilizzazione promossa dal CUG.

Art. 13

Informazione, formazione e monitoraggio

1. L'Università si impegna a:

a) dare ampia promozione al presente Codice garantendone la massima diffusione mediante affissione nei luoghi di lavoro, nonché attraverso l'invio di apposita e-mail al personale dipendente e alle/ai dirigenti e la pubblicazione nel sito WEB dell'Ateneo;

b) rendere noti il luogo, gli orari di servizio nonché i contatti dello sportello di ascolto;

c) predisporre specifici e regolari 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 molestie morali, prestando particolare attenzione alla formazione delle/dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona; una particolare attenzione verrà rivolta alle metodologie idonee a favorire il coinvolgimento (lavori di gruppo, focus group, tavole rotonde e attività seminari), per la condivisione di una corretta definizione dei fenomeni e per la trasmissione ai partecipanti di tecniche per la tutela della persona (strategie emotive, cognitive e comportamentali di fronteggiamento delle situazioni stressanti, tecniche sulla negoziazione dei conflitti e sul miglioramento del clima organizzativo);

d) promuovere un'azione di monitoraggio, attraverso metodi quanti-qualitativi, al fine di: individuare e analizzare i possibili fattori di rischio con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano contribuire all'insorgere di situazioni persecutorie; valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e morali.

Art. 14 **Norme finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data del presente decreto.