

**CODICE DI CONDOTTA DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA
PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL MOBBING, LE MOLESTIE SESSUALI
E MORALI**

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	30 novembre 2010
SENATO ACCADEMICO	22 dicembre 2010
ENTRATA IN VIGORE	1 gennaio 2011

L'Università degli Studi di Ferrara

Premesso che:

- sussiste l'esigenza di prevenire eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto delle norme giuridiche, etiche e della dignità personale;
- tali fenomeni, noti da tempo, sono stati spesso caratterizzati da un elevato "numero oscuro", perché, pur integrando quasi sempre ipotesi di reato o quanto meno di illecito giuridico, venivano denunciati di rado per motivi contingenti ma soprattutto di carattere culturale;
- la rinnovata attenzione al fenomeno denominato "mobbing", muove dall'esigenza di una maggiore attenzione nei confronti delle situazioni discriminatorie e delle loro conseguenze, tanto che l'Unione Europea e diversi Stati hanno formulato specifiche direttive e/o normative dirette a favorire una migliore gestione di un fenomeno così complesso;
- risulta evidente l'interesse per la riaffermazione di certi valori culturali, al fine di richiamare l'esigenza del responsabile impegno di tutti nel corretto assolvimento dei propri compiti, in una prospettiva di effettiva prevenzione di situazioni lesive della dignità della persona;

adotta

il seguente "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali".

ART. 1 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

L'Università degli Studi di Ferrara

- a) riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- b) considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 028312001, alla Direttiva 2002/731CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 e in generale alla disciplina più recente in materia.
- c) Si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di mobbing il presente Codice, in coerenza, in coerenza con il CCNL del Comparto Università 2002 - 2005 che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona" (art. 45, comma 3, lettere i - j; comma 4, lettere e - f; comma 5, lettera e) e successive modifiche ed integrazioni;

- d) si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

ART. 2 - DEFINIZIONI

Per **mobbing** si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e con ratio discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano e/o studiano nell'Università.

Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione 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;

Per **molestia morale** si intende ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona come pure la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice tutti coloro che lavorano e/o studiano, nell'Università degli Studi di Ferrara.

Gli organi di governo dell'Università degli Studi di Ferrara, i dirigenti ed i responsabili di struttura e tutti i lavoratori sono tenuti all'applicazione del Codice di condotta e hanno il dovere, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona.

ART. 4 - DOVERE DI COLLABORAZIONE

Tutti coloro che lavorano e/o studiano nell'Università degli Studi di Ferrara, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, devono contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, anche in conformità all'art. 43, comma 3, lettera f) del CCNL del Comparto Università 2002-2005. e successive modifiche ed integrazioni;

ART. 5 - CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Il/la Consigliere/a di fiducia è individuato/a, tramite selezione pubblica, tra soggetti esterni all'Amministrazione in possesso di esperienza e professionalità certificata su mobbing tali da consentire lo svolgimento dei seguenti compiti:

- ascolto qualificato;
- suggerimenti per la più idonea gestione della situazione, sul piano informale e/o formale;
- consulenza ed assistenza ai lavoratori che vivono situazioni di disagio psicologico.

Il Rettore nomina il/la Consigliere/a di fiducia, risultato vincitore della selezione pubblica, che dura in carica due anni e può essere riconfermato per ugual periodo.

Il/la Consigliere/a di fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza. L'intervento del/la Consigliere/a di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso trattato.

Il/la Consigliere/a di Fiducia può essere revocato/o, su richiesta del Comitato paritetico contro il fenomeno del Mobbing, con decreto motivato del Rettore, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

Il/la Consigliere/a di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti può chiedere, previa autorizzazione dell'Amministrazione, la collaborazione di esperti non appartenenti alla stessa.

L'Amministrazione deve garantire al/alla Consigliere/a di fiducia libero accesso agli atti relativi al caso trattato e deve fornirgli tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Il/la Consigliere/a di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.

La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia, può avvenire in orario di servizio.

Il/la Consigliere/a trasmette al Comitato paritetico per il fenomeno sul mobbing, alla fine di ogni anno solare, una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata, rispettando l'anonimato delle persone che si sono rivolte allo Sportello d'ascolto.

Il Comitato è tenuto ad informare gli Organi Centrali in merito alla relazione del/della Consigliere/a ed alla relazione redatta ai sensi dell'art. 2 comma 4 del Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

ART. 6 - PROCEDURA INFORMALE A SEGUITO DI SEGNALAZIONE

La persona che, avendo subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di molestie sessuali o mobbing sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al/alla Consigliere/a di Fiducia.

La/il Consulente di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione del comportamento lesivo della dignità, dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.

Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima del comportamento lesivo della dignità la/il Consulente di fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate.

Il/la Consigliere/a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

Il/la Consigliere/a di Fiducia valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

ART. 7 - PROCEDURA FORMALE A SEGUITO DI DENUNCIA

Qualora la persona oggetto di comportamento lesivo della dignità integrante casi di molestie sessuali o mobbing ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento lesivo della dignità e integranti casi di molestie sessuali o mobbing da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al Rettore o eventualmente al Decano del Corpo Accademico, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Il Rettore o suo incaricato, avvalendosi della collaborazione della/del Consulente di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

E' data la possibilità agli interessati di ottenere un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali e/o di un avvocato cui si conferisce mandato. Il Rettore o suo incaricato garantisce, inoltre, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su singola istanza.

Qualora richiesto, il/la Consigliere/a di Fiducia assiste la vittima di comportamenti lesivi della dignità, nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, l'Amministrazione, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliere di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti lesivi della dignità.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi nel lavoro e nello studio, ne risponde disciplinarmente.

Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

ART. 8 - SPORTELLO D'ASCOLTO

E' istituito lo Sportello d'ascolto gestito dal/la Consigliere/a di fiducia.

Il dipendente che ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico, potrà rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento, da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali.

L'Università degli Studi di Ferrara si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessato, al/alla Consigliere/a di fiducia e a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di eventuali testimoni.

E' assicurata, nel corso di tutte le fasi della procedura, l'assoluta riservatezza in merito alla vicenda ed ai soggetti coinvolti.

L'Università degli Studi di Ferrara potrà sottoscrivere, con le Associazioni antimobbing e/o con le strutture sanitarie presenti sul territorio, convenzioni utili ad una migliore gestione dei problemi legali, sanitari e sociali che si dovessero affrontare.

ART.9 - RITORSIONI

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di lesivi della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di eventuale rilievo anche sul piano disciplinare.

ART. 10 - RISERVATEZZA

Tutte le situazioni previste dal presente codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza. In particolare, il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento.

ART. 11 - ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE E DI INTERVENTO

L'Amministrazione, avvalendosi del Consigliere di fiducia, del Comitato paritetico contro il mobbing e del Comitato per le pari opportunità, è tenuta a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come mobbing.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti e dei responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di mobbing.

L'Amministrazione, avvalendosi del Consigliere di fiducia, del Comitato paritetico contro il mobbing e del Comitato per le pari opportunità, al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro di cui all'art.1 del presente codice può definire tavoli tecnici di intervento in materia.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con il Comitato paritetico contro il mobbing, la diffusione del presente Codice di condotta, e predisporre adeguato materiale informativo.