



IL RETTORE

VISTI i principi fondamentali della Costituzione italiana, del diritto internazionale ed europeo;

VISTA la normativa nazionale in materia di parità, pari opportunità, diritto antidiscriminatorio e benessere organizzativo, in particolare il d.lgs. 198/2006, nonché gli articoli 7 e 57 del d.lgs. 165/2001, secondo cui le PP.AA. sono chiamate ad adottare atti regolamentari aventi la forma di codici di condotta, nonché tutte le misure necessarie ad attuare le direttive dell'Unione europea nella stessa materia;

VISTA la normativa nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare del d.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il CCNL del comparto Università stipulato il 16 ottobre 2008, in particolare l'art. 50 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Codice Etico dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca;

VISTO il Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 novembre 2015;

VISTA la Legge n. 240 del 30 dicembre 2010;

VISTO lo Statuto di Ateneo, in particolare l'art. 21;

VISTO il "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia di questo Ateneo";

VISTA la deliberazione del Senato Accademico del 12/09/2016 e del Consiglio di Amministrazione del 20/09/2016 di approvazione del "*Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione*"

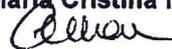
DECRETA

L'emanazione del "*Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione*". Il testo è riportato in allegato e costituisce parte integrante e sostanziale del decreto.

Il Codice qui detto entra in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione all'Albo on line di Ateneo del presente decreto.

Milano, _____

IL RETTORE
Prof.ssa Maria Cristina Messa



Responsabile del Procedimento: Dott. Armando Di Troia 

Pratica trattata da: Dott.ssa Antonella Asti

Tel. 02 64486202; - e-mail: antonella.asti@unimib.it

ALLEGATO al Decreto Rettorale n. 3184/2016 del 10/10/2016

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ, IL BENESSERE DELLE PERSONE E DELL'ORGANIZZAZIONE

(Approvazione del Senato Accademico del 12/09/2016 e del Consiglio di Amministrazione del 20/09/2016)

Art. 1 – Dichiarazione di principio

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca:

- a. fa riferimento ai valori fondamentali della Costituzione italiana e delle altre Dichiarazioni dei diritti quali elementi sostanziali del suo Statuto, dei suoi Codici e Regolamenti e per la definizione della sua funzione culturale, sociale e formativa;
- b. richiede a tutte le componenti dell'Ateneo nello svolgimento della loro attività e in relazione al ruolo e alle responsabilità assunte - sia individualmente sia nell'ambito degli organi collegiali - di riconoscere il diritto irrinunciabile di essere trattati con dignità e di vivere in un ambiente di lavoro e di studio sereno e favorevole a relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco;
- c. persegue accertati comportamenti prevaricatori o persecutori, quali le molestie (sessuali o morali) e il *mobbing*, tali da provocare disagio e malessere psicofisico in chi li subisce;
- d. si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero a eliminare carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio personale.

Art. 2 – Ambito di applicazione

Sono tenuti all'osservanza del presente Codice tutti coloro che lavorano e studiano a qualunque titolo nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Art. 3 – Molestia sessuale

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale che offenda la dignità, l'integrità fisica e la libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

A titolo esemplificativo, si enunciano taluni comportamenti qualificabili come molestie sessuali:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti od offensive;
- promesse implicite o esplicite di carriera, di agevolazioni e privilegi anche al di fuori dell'ambito lavorativo o di studio o di ricerca, in cambio di prestazioni sessuali;
- qualsiasi contatto fisico intenzionale non desiderato e inopportuno;
- apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità;
- messaggi scritti/verbalizzati o altre forme di comunicazione allusive che siano lesivi della dignità della persona;
- materiali pornografici o altri materiali analoghi esposti o diffusi nei luoghi di lavoro, studio e ricerca anche con strumenti informatici;
- minacce, ritorsioni, ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti molesti a connotazione sessuale.

Art. 4 – Molestia morale

Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona.

Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale:

- danni all'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, calunnie e insulti, 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 infondate, nonché lesive dell'autostima;



- danni alla/al lavoratrice o lavoratore, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti o delle/dei colleghi di lavoro e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

Art. 5 - Mobbing

Per *mobbing* si intende una forma di violenza morale o psichica attuata dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale di grado uguale, inferiore o superiore. La violenza morale è esercitata mediante attacchi contro l'immagine della persona, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta e lo status della/del lavoratrice o lavoratore.

Il *mobbing* è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.

Art. 6 – Dovere di collaborazione

Le persone che sono a conoscenza di fatti aventi ad oggetto le pratiche sopra indicate sono tenute a collaborare, attraverso segnalazioni e testimonianze, con le/i consulenti incaricati dall'Amministrazione alla gestione di tali problematiche. In caso contrario, tali persone sono considerate responsabili di violazione del presente Codice e, ricorrendone i presupposti, soggette a procedimento disciplinare, come da normativa vigente.

Gli organi di governo dell'Università, le/i dirigenti, le/i responsabili di struttura hanno il dovere, in particolare, di prevenire il verificarsi di comportamenti lesivi della dignità umana, del benessere delle persone e dell'organizzazione.

Art. 7 – Consigliera/e di fiducia

La/il Consigliera/e di fiducia deve fornire assistenza e consulenza a chi denuncia di essere oggetto di molestie sessuali, morali o di *mobbing* all'interno dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

La/il Consigliera/e di fiducia:

- segnala il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;
- fornisce indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal presente Codice e dalla normativa vigente;
- suggerisce i provvedimenti più idonei ad affrontare la situazione;
- assiste, qualora richiesto, la persona oggetto di molestie o di *mobbing* in tutte le fasi della vicenda.

L'intervento del/la Consigliera/e di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso trattato.

La/il Consigliera/e di fiducia può essere revocata/o, su richiesta del Comitato Unico di Garanzia, con decreto motivato del Rettore, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 8 – Sportello di consulenza su molestie e *mobbing*

È istituito lo sportello di consulenza in materia di molestie e *mobbing* con funzioni di:

- consulenza e assistenza alle persone che denunciano casi di molestie e *mobbing*, o vivono situazioni di disagio psicologico legate all'attività di lavoro, studio e ricerca;
- consulenza agli Organi e agli Uffici dell'Ateneo per favorire la risoluzione delle problematiche segnalate e prevenire situazioni di disagio sul posto di lavoro.

Lo Sportello è gestito dalla/dal Consigliera/e di fiducia che può avvalersi di una/o psicologa/o. Entrambi i soggetti sopra richiamati sono individuati mediante avviso pubblico tra persone esterne all'Amministrazione, nel rispetto della vigente normativa in tema di conferimento di consulenze e incarichi esterni da parte di enti



pubblici. Le/i candidate/i selezionati sono nominati con decreto del Rettore e restano in carica tre anni con possibilità di conferma per un solo altro mandato.

Le/i consulenti incaricati della gestione dello Sportello agiscono in piena autonomia, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti, e hanno l'obbligo di:

- riferire immediatamente al Comitato Unico di Garanzia, al Rettore e al Direttore Generale i casi più gravi di violazione del presente Codice, nonché indicare le possibili azioni da adottare;
- fornire, entro il mese di febbraio di ogni anno, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, sulla casistica riscontrata e sulle prassi seguite. Tale documento andrà presentato al Comitato Unico di Garanzia, al Rettore e al Direttore Generale.

Alla/al Consigliera/e di fiducia e alla/allo psicologa/o sarà riconosciuto un compenso forfettario in relazione al ruolo professionale svolto. Inoltre, l'Università dovrà mettere a loro disposizione mezzi e risorse adeguate e dovrà garantire il libero accesso agli atti relativi ai casi trattati.

Art. 9 – Procedura informale interna

La persona oggetto di comportamenti integranti casi di molestie o *mobbing* sia interessata a porvi fine può richiedere l'avvio della procedura informale interna. A tal fine, la/il Consigliera/e di fiducia dispone delle seguenti 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 e acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie o *mobbing* e l'autore/trice di tali azioni;
- può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la/il richiedente la procedura in oggetto e senza averne ricevuto l'espresso consenso. In ogni momento della procedura, la persona interessata può ritirare la segnalazione.

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

La/il Consigliera/e di fiducia valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

Art. 10 – Procedura formale interna

Qualora la persona oggetto di comportamenti integranti casi di molestie 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 da parte dell'interessata/o, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al Rettore e al Direttore Generale per quanto di competenza, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giudiziale della quale potrà avvalersi.

Il Rettore e il Direttore Generale, per quanto di competenza, avvalendosi della collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

E' data la possibilità alle/agli interessate/i 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 e il Direttore Generale garantiscono, per quanto di competenza, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su singola istanza.

Qualora richiesto, la/il Consigliera/e di fiducia assiste la persona destinataria di comportamenti lesivi 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 e di studio sereno. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliera/e di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare chi l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti lesivi della persona.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuna/o o di ottenere vantaggi nel lavoro e nello studio, ne risponde secondo la normativa vigente.



Art. 11 – Procedura formale esterna

La persona destinataria di molestie e/o *mobbing* può, comunque, e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziale per l'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali o di altra natura.

Art. 12 - Ritorsioni

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di *mobbing* è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e rileva anche sul piano disciplinare.

Art. 13 - Riservatezza

Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. In particolare, la persona che ha subito atti o comportamenti lesivi ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento. Sono fatti salvi i casi in cui la conoscenza del nome della/del denunciante sia necessaria ai fini del diritto di difesa dell'incolpata/o.

Art. 14 – Attività di sensibilizzazione

L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia, è tenuta a realizzare specifici interventi formativi in materia di tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie o *mobbing*.

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

Art. 15 – Norme finali

L'Università si impegna a rendere noto il nome, il luogo, gli orari di reperibilità e i recapiti della/del Consigliera/e di fiducia, tramite successivo Regolamento.

Art. 16 – Entrata in vigore ed abrogazioni

Il presente codice entra in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione sull'Albo on line di Ateneo. Da tale data è abrogato il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca adottato con decreto del Rettore registrato al n. 27940 del 27/1/2010.

