

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI, DEI LAVORATORI, DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA RISPETTO A FATTI DI MOLESTIE SESSUALI E DI MOBBING

Preambolo

L'Università degli Studi di Pavia, richiamandosi ai principi costituzionali, alla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla disciplina più recente in materia e ai CCNL in vigore, adotta il presente Codice, ispirato ai seguenti principi:

a) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno il diritto di vivere in un ambiente di lavoro sereno, improntato alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona e hanno altresì diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminante, anche in via indiretta;

b) è inammissibile ogni molestia sessuale, come tale inteso ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, in grado di arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce ovvero di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

c) è inammissibile ogni pratica di mobbing, come tale intesa la reiterata sottoposizione di un dipendente, da parte di superiori, colleghi o collaboratori, ad atti o atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, per la loro natura o sistematicità in grado di comportare un'afflizione tale da compromettere la salute o la professionalità e la dignità del dipendente nel suo contesto lavorativo, fino ad escluderlo da esso.

Articolo 1

Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nell'Università, a qualsiasi titolo.

2. Chiunque sia sottoposto nel luogo di lavoro a pratiche di molestie sessuali o di mobbing può agire per ottenere la loro cessazione, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

3. Il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, al fine di contrastare l'insorgenza di fenomeni di molestie sessuali o di mobbing:

- a) possono verificare la trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente ad assunzione, assegnazione al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;
- b) possono proporre al dirigente competente di intervenire sull'organizzazione del lavoro e sui fattori gestionali che possano determinare situazioni persecutorie o di violenza morale.

Articolo 2

Consigliere/a di fiducia

1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura del/della Consigliere/a di fiducia, che:

- è scelto/a dal Rettore, che provvede alla relativa nomina, tra persone indicate congiuntamente dal Comitato Pari Opportunità e dal Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, che possiedano l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
- per lo svolgimento dei propri compiti, procede a monitorare le eventuali situazioni a rischio e ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare; tali documenti saranno trattati secondo le norme vigenti, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali;
- assume il caso per la sua trattazione su richiesta della persona interessata e la informa esaurientemente sulle modalità più idonee per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che dell'accusato.

2. La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia, o con gli altri esperti individuati dal/dalla Consigliere/a, avviene in orario di servizio.

3. Ogni anno, il/la Consigliere/a di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Rettore, al Comitato Pari Opportunità e al Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing. Inoltre suggerisce azioni, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; può partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione a tale scopo; può partecipare alle riunioni dei Comitati sopracitati in qualità di esperto/a senza diritto di voto.

4. Il/la Consigliere/a di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato una sola volta consecutivamente. L'incarico può prevedere una forma di compenso e/o rimborso spese.

Articolo 3

Procedura informale

1. Chiunque, al fine di fare cessare, senza particolari formalità, altrui comportamenti lesivi della propria dignità e integranti casi di molestie sessuali o di mobbing, verificatisi sul posto di lavoro, può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia per la trattazione del caso.

2. Il/la Consigliere/a di fiducia:

- esamina il caso e informa esaurientemente l'interessato sulle modalità più idonee per affrontarlo;
- può chiedere l'intervento di esperti (psicologo, medico competente, avvocato, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- sente la persona indicata come autore dei comportamenti lesivi ed acquisisce eventuali testimonianze;
- promuove incontri congiunti tra la persona che si dichiara vittima dei fatti denunciati e la persona indicata come autore degli stessi;
- ove ritenuto opportuno, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro, illustra alla persona indicata come autore del fatto le ragioni per cui il suo comportamento, offensivo o comunque fonte di altrui disagio, deve immediatamente cessare;
- ove ritenuto necessario per tutelare la vittima del fatto lesivo, propone a chi di competenza il trasferimento anche in via temporanea, di una delle persone interessate.

È data facoltà al/alla Consigliere/a di fiducia di avvalersi di collaborazione interna ed esterna all'Università per casi specifici, previa autorizzazione del Direttore Amministrativo per ogni singola collaborazione esterna.

3. Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima ricevuto l'espresso consenso dal denunciante. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente, comunque non oltre trenta giorni dalla segnalazione, allo scopo di consentire una rapida conclusione della procedura.

4. La segnalazione al/alla Consigliere/a di fiducia può essere ritirata dall'interessato in ogni momento della procedura. Restano ferme le responsabilità derivanti dal consapevole addebito di fatti inesistenti o difformi dal vero.

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

Articolo 4

Procedura formale

1. Nei casi indicati al comma primo dell'articolo 3, qualora l'interessato non ritenga di fare ricorso alla soluzione informale del problema, ovvero in caso di manifestata inutilità di essa, può esperire la procedura formale, che prende avvio con la denuncia scritta al Rettore.
2. Il Rettore, o il Direttore Amministrativo nel caso di personale tecnico amministrativo, sentito il/la Consigliere/a di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
3. Nella fase istruttoria del procedimento disciplinare, il/la Consigliere/a di fiducia assiste il denunciante, in presenza di una sua espressa richiesta scritta.
4. Nel corso del procedimento disciplinare, qualora emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, acquisito il parere del/della Consigliere/a di fiducia, adotta le misure organizzative adeguate per tutelare il denunciante da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva e immediata cessazione dei comportamenti lesivi. Il denunciante, durante o all'esito del procedimento, può chiedere di essere trasferito.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, nell'ambito delle proprie competenze, l'Amministrazione opera in forma adeguata al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti dell'accusatore.

Articolo 5

Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone coinvolte nelle procedure di cui agli articoli 3 e 4 sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione secondo le norme vigenti, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, il dipendente che ha subito la condotta lesiva ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale o di mobbing, nonché dei testimoni anche solo potenziali, è valutabile sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in sede giurisdizionale.

Articolo 6

Disposizioni finali

1. L'Università degli Studi di Pavia, anche in accordo con altri enti e associazioni, adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco della persona, mediante interventi formativi e informativi, in particolare impegnandosi:

- a disporre affinché la problematica delle molestie sessuali e del mobbing sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti, con particolare attenzione a funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale;
- a consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli appositi spazi;
- a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/della Consigliere/a di fiducia.

U.O.R. AREA AMBIENTE E SICUREZZA

Decreto n° 1688/2007 - **Oggetto: emanazione Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing.**

Prot. n. 27940

Titolo VII Classe 15

Fascicolo 1-2007

IL RETTORE DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

- Considerato i principi costituzionali sulla tutela e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Considerato le raccomandazioni della commissione europea del 21 novembre 1991 sulla tutela delle donne e degli uomini sul lavoro;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/01/2005;
- Visto il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche e integrazioni;
- Considerata la necessità di improntare la condotta di tutte le componenti dell'Ateneo affinché sia garantita la tutela della dignità delle persone che ivi lavorano e studiano, condannando e stigmatizzando qualsiasi tipo di molestia e di mobbing;
- Visto il parere favorevole espresso dalla Commissione Personale e pianta organica in data 26 aprile 2007;
- Visto il parere favorevole espresso dalla Giunta di Ateneo in data 08 maggio 2007;
- Vista la delibera del Senato Accademico in data 14 maggio 2007;
- Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 maggio 2007;
- Ritenuto di dover procedere

DECRETA

l'emanazione del "Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing." come da testo allegato al presente decreto.

Tutti i soggetti interessati sono tenuti a rispettare e a fare rispettare quanto previsto dal regolamento ed a darne la massima diffusione.

Il presente decreto e l'allegato regolamento entrano in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione all'albo dell'Ateneo.

Pavia, 18/07/2007

IL RETTORE
(f.to Angiolino Stella)

| | | |
|---|--|------------------------|
| Sicurezza, Salute, Mobbing, molestia | | |
| mobbing.doc – ver. 1 – 18/07/2007 | © ESCLUSIVO USO INTERNO - I dati contenuti in questo documento hanno carattere informativo - Riferirsi sempre alla documentazione originale | pagina 6 / 6 |