

CODICE DI CONDOTTA

**Uno strumento per la tutela della dignità delle
persone e per la prevenzione delle molestie**

Art 3 comma 1 della Costituzione Italiana:

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”

IL CUG

Art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato al lavoro”)
Istituisce il Comitato Unico di Garanzia che riunisce le competenze del CPO e del Comitato Mobbing

- ❑ **2011** nomina del CUG di Ateneo presidente Monica Saladini
- ❑ **2012** Nuovo regolamento del CUG (viene mantenuta la composizione mista del vecchio CPO e viene mantenuta la componente elettiva
- ❑ **2014** Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie

IL REGOLAMENTO

- Promuove la cultura delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona
- Predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne....
- Favorisce ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro
- Propone azioni atte a favorire condizioni di benessere sul lavoro...
- Raccoglie eventuali segnalazioni di presunte discriminazioni o di comportamenti lesivi della dignità personale, di molestie sessuali o mobbing.
- Segnala alla/al Consigliera/e di Fiducia fatti e circostanze riguardanti forme di discriminazione

Piano triennale azioni positive **2010-2012**

- **Telelavoro** passa dalla fase sperimentale alla fase attuativa

Piano triennale azioni positive **2013-2015**

- **Sportello d'ascolto** azione positiva individuata a seguito del questionario sul benessere
- **Benessere organizzativo** si intende proseguire con l'esperienza positiva de una commissione multidisciplinare per il benessere
- **Codice contro le molestie morali e sessuali**
- **Bilancio di genere dell'Ateneo** Il progetto di propone di produrre le basi per l'inserimento del gender auditing e del gender budgeting nell'approccio sviluppo umano all'interno del ciclo di bilancio dell'Ateneo
- **Gli studenti e la vita in Ateneo** : Indagine conoscitiva sulla vita universitaria degli studenti per individuare i bisogni degli studenti e formulare piani di intervento

Perché un codice di condotta ?

- Per promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora.
Il codice si integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi.
- Per prevenire comportamenti vietati
- Per crea procedure utili alla soluzione delle vicende rientranti nel suo campo d'applicazione,
- Per favorire l'emersione delle situazioni latenti e cercare, nel contempo, di formare ed informare.

QUADRO NORMATIVO CODICE UNIMORE

UNIMORE riconosce, promuove e tutela il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo (lavoro, studio, ricerca) di essere trattati con dignità nel rispetto della propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sicuro, salubre e favorevole a relazioni e comunicazioni organizzative e interpersonali improntate al reciproco rispetto **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.**

UNIMORE condanna ogni atto o comportamento discriminatorio o, in generale, lesivo o pregiudizievole della dignità personale e del benessere nel lavoro e adotta misure atte a prevenire situazioni di disagio fisico, morale, psichico e sociale **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;**

CODICE DICONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE UNIMORE

Ha lo scopo di prevenire

- ❖ situazioni di **mobbing**
- ❖ fenomeni di **sopruso**
- ❖ **discriminazioni**
- ❖ **condotte prevaricanti,**
- ❖ **molestie sessuali o morali**
- ❖ **emarginazione** sui luoghi di lavoro

Per garantire il rispetto delle norme giuridiche, etiche e della **DIGNITA'** personale.

OGGETTO DEL CODICE

- TUTELA DELLA **DIGNITA'** DELLA PERSONA
- PREVENZIONE E LOTTA CONTRO:

MOLESTIE SESSUALI
MOLESTIE MORALI
MOBBING

Definizione di molestie sessuali

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.

Esempi:

- 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 ed inopportuno;
- apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità;
- messaggi scritti/verbali 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/ricerca anche con strumenti informatici;
- minacce, ritorsioni, ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti molesti a connotazione sessuale.

Definizione di molestie morali

Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo.

Esempi

- **Danni all'immagine della persona** quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
- **Danni alla professionalità dell'individuo lavoratore**, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle legittime aspettative di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri,
- **Emarginazione ed isolamento con intento persecutorio**, quali cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti o dei colleghi di lavoro, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- **Commenti** su sessualità o sull'orientamento sessuale o sulla etnia o sulla lingua o sulla religione o sulle opinioni politiche o sindacali o sulle condizioni personali e sociali ritenuti offensivi e/o discriminatori.

Definizione di molestie mobbing

Per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con il fine di isolare la vittima sul posto di lavoro e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro.

- ✓ mobbing **di tipo verticale**: è quello messo in atto da parte dei datori di lavoro o dai dirigenti verso i dipendenti o i sottoposti per indurli ad abbandonare il posto di lavoro
- ✓ mobbing **di tipo orizzontale**: è praticato dai colleghi di lavoro verso uno di loro per varie ragioni

Destinatari del codice

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

- Gli organi di governo di Unimore, i dirigenti ed i responsabili di struttura e tutti i lavoratori sono tenuti all'applicazione del Codice di condotta e hanno il dovere, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona.
- Le persone che sono a conoscenza di fatti aventi ad oggetto molestie sessuali e/o morali e/o mobbing sono tenute a testimoniare e a collaborare con l'Amministrazione
- La ritorsione diretta ed indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di eventuale rilievo anche sul piano disciplinare.

Sportello di Accoglienza e Ascolto

Lo Sportello di Accoglienza e Ascolto ha funzioni di:

- ❖ ascolto qualificato
- ❖ suggerimenti per la più idonea gestione delle situazioni di disagio
- ❖ consulenza ed assistenza ai lavoratori/studenti/ricercatori che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all'attività di lavoro/studio/ricerca
- ❖ consulenza agli Organi ed agli Uffici dell'Ateneo per una migliore soluzione del disagio

Cosigliere di fiducia

Fornisce assistenza e consulenza a chi denuncia di essere oggetto di possibili molestie sessuali o morali o mobbing all'interno di UNIMORE

Azioni

- segnala il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;
- contribuisce alla soluzione del caso e suggerisce i provvedimenti più idonei ad affrontare la situazione, che verrà risolta secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo, partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
- in caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerisce all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni amministrative e/o giudiziarie del caso;
- assiste, qualora richiesto, la vittima di molestie in tutte le fasi della vicenda;
- fornisce indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal Codice e sulla normativa vigente.

Procedura informale

Il/La Consigliere/a di Fiducia su richiesta della persona offesa, nel rispetto della massima riservatezza

- 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/mobbing;
- acquisisce le informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate - nel qual caso queste ultime sono tenute a mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso - e può accedere agli atti amministrativi rilevanti al caso trattato;
- può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore/autrice della molestia/mobbing al fine di tentare la conciliazione tra i due
- propone all'Amministrazione, le misure ritenute più idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e per prevenire il suo ricomparire.

Procedura formale

Il/la molestato/a denuncia l'evento lesivo all'Amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore

Il Rettore nomina una Commissione istruttoria composta da cinque membri

- Al presunto molestatore devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e deve essergli concessa l'opportunità di difendersi personalmente
- La Commissione istruttoria, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere informando gli organi competenti per comminare eventuali provvedimenti disciplinari
- La Commissione istruttoria durante la procedura Formale assicura al soggetto denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.
- Ove la denuncia risulti manifestamente infondata, la Commissione istruttoria, nell'ambito delle proprie competenze, su richiesta della/del denunciata/o, può assumere iniziative volte a riabilitare la persona accusata.
- Chiunque **denunci consapevolmente fatti inesistenti** allo scopo di accusare ingiustamente, di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi nel lavoro o nello studio o nella ricerca ne risponde disciplinarmente
- La Commissione Istruttoria è tenuta ad operare nella massima riservatezza.



A chi rivolgersi ?

Sportello di accoglienza e ascolto

Per fissare un appuntamento occorre telefonare al 331 6685379
(segreteria telefonica)

o per mail: sportelloascolto@unimore.it

CUG

Per mail a cug@unimore.it