



CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

ART. 1 PRINCIPI GENERALI

1. L'Università degli Studi di Brescia riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo a essere trattati con dignità, tutelati nella propria libertà personale e a vivere in un ambiente di lavoro sereno, tranquillo, favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.
2. L'Università degli Studi di Brescia si impegna a prevenire e a perseguire accertati comportamenti che siano espressivi di discriminazione diretta o indiretta, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, *mobbing*, applicando nei confronti degli autori dei comportamenti riprovevoli il presente Codice, ad integrazione e in coerenza con il Codice Etico, il Codice di Comportamento e il Codice disciplinare dell'Ateneo, nonché con il vigente CCNL del Comparto Università e con il Piano triennale delle azioni positive.
3. L'Università degli Studi di Brescia si impegna, altresì, a promuovere il benessere organizzativo come parte fondamentale del benessere globale dell'Ateneo, nonché ad eliminare disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti, disagio psicologico e situazioni di malessere individuale e generale.
4. Il presente Codice, previsto dal CCNL di comparto e varato a seguito dell'esercizio del "potere di proposta di codici etici e di condotta attribuito al CUG" ai sensi del n. 3.2 delle Linee Guida della Funzione Pubblica del 4 marzo 2011, si rivolge al personale tecnico amministrativo e estende i suoi principi generali a tutta la comunità accademica e alla popolazione studentesca dell'ateneo, ivi compresi titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno di ricerca o di contratto, personale in outsourcing, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i.

ART. 2 DEFINIZIONI

1. Per **molestia sessuale** si intende la richiesta di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale.
L'esistenza di una posizione asimmetrica tra chi molesta e la vittima costituisce elemento aggravante dell'abuso sessuale.
2. Per **molestia morale o psicologica** si intende ogni comportamento indesiderato, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente ostile, umiliante, degradante o offensivo dell'integrità psicofisica della persona, o che può causare danni all'immagine di sé o alla professionalità dell'individuo.
È da considerarsi molestia morale o psicologica ogni forma di discriminazione come declinata dal Codice Etico di Ateneo, nonché ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti configuranti molestia, inclusi i testimoni dell'evento lesivo.
3. Per **mobbing** si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a

compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

4. Per la casistica delle condotte esprimenti discriminazioni, molestie sessuali, morali e mobbing si richiama la letteratura giuridica prevalente.

ART. 3

ATTIVITÀ E DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutti coloro che lavorano e/o studiano nell'Università degli Studi di Brescia sono invitati a contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà della persona, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui siano testimoni di discriminazioni, molestie sessuali, molestie morali o psicologiche, o *mobbing*.

2. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione dei comportamenti abusivi negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono e dovranno sostenere la persona che intenda reagire alle angherie subite, anche fornendo indicazioni e procedure da seguire.

ART. 4

CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

1. È prevista l'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia, con richiamo alla Risoluzione del Parlamento Europeo a3-0043/94 e al CCNL vigente del Comparto Università.

2. Il profilo e i requisiti per l'individuazione del Consigliere/a di fiducia sono proposti dal CUG e discussi al tavolo della Contrattazione collettiva integrativa.

3. Il Rettore nomina con Decreto il/la Consigliere/a di fiducia per un periodo biennale, eventualmente rinnovabile per medesima o inferiore durata. Il mandato è revocabile, anche su richiesta del CUG, con motivato decreto rettorale 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.

4. Il/La Consigliere/a di fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce assistenza e consulenza alla vittima dei comportamenti ostili. Il Consigliere/a di fiducia, su richiesta della singola persona o di più persone interessate, assume in trattazione il caso e informa l'interessato/a sulla modalità più idonea per affrontarlo.

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

6. Nello svolgimento della sua funzione, il/la Consigliere/a di fiducia agisce in piena autonomia, può avvalersi del parere della Commissione etica di Ateneo, ove istituita, così come può avvalersi, previa autorizzazione dell'Amministrazione, della collaborazione di esperti, anche non appartenenti alla stessa. Su richiesta, può partecipare alle riunioni del CUG senza diritto di voto.

7. L'assistenza e consulenza del/la Consigliere/a di fiducia alla persona destinataria di attenzioni moleste deve comunque concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso trattato.

8. Nel rispetto delle norme di cui alla L. 241/90 e del principio di leale collaborazione tra soggetti esercenti pubbliche funzioni, l'Amministrazione deve garantire al/la Consigliere/a di fiducia libero accesso agli atti pertinenti al caso trattato e deve fornire tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. L'amministrazione deve garantire un luogo dedicato ove svolgere la propria attività e un compenso annuale di tipo forfettario fissato dal Consiglio di Amministrazione.

9. Alla fine di ogni anno solare il/la Consigliere/a trasmette al CUG e al Rettore una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.

ART. 5

PROCEDURE PER LA TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA

Per addivenire alla cessazione dell'evento molesto, il personale tecnico amministrativo e il personale docente e ricercatore possono accedere a due procedure che coinvolgono il/la Consigliere/a di fiducia: informale e formale.

A) PROCEDURA INFORMALE

La persona che avendo subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di discriminazione, molestie sessuali, molestie morali o psicologiche o *mobbing* può rivolgersi informalmente al Consigliere/a di fiducia entro 60 gg dal verificarsi del fatto, o entro 60 gg dal verificarsi dell'ultimo atto o fatto espressivo di condotta sistematica e abituale configurante *mobbing*.

1. Il Consigliere/a di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione del comportamento ostile nei confronti della persona segnalante prende in carico il caso e la informa sulle modalità più idonee per affrontarlo.

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

3. Il Consigliere/a di fiducia:

- sente l'autore/trice dei comportamenti molesti;
- acquisisce eventuali testimonianze di colleghi e di altre persone eventualmente informate sui fatti;
- accede ai documenti amministrativi, come da art. 4 della presente regolamentazione;
- tende in via conciliativa e mediativa a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima;
- vigila sulla effettiva cessazione dei fatti molesti.

4. Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima del comportamento ostile, il Consigliere/a di fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate nella vicenda.

5. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e la procedura informale deve comunque definirsi entro 90 gg. dalla sottoscrizione del consenso.

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

B) PROCEDURA FORMALE

Qualora la persona oggetto di comportamento pregiudizievole ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.

1. Per quanto concerne il personale tecnico-amministrativo, la procedura formale prende avvio secondo le procedure previste dal Codice Disciplinare al Capo II "Svolgimento del procedimento disciplinare", fatto salvo l'esercizio del diritto di difesa nelle competenti sedi giurisdizionali.

2. Per quanto concerne il personale docente e ricercatore, gli interessati potranno avvalersi della possibilità di segnalazione scritta al Rettore per il conseguente eventuale avvio della procedura prevista dall'art. 10 della l. n. 240/2010, fatto salvo l'esercizio del diritto di difesa nelle competenti sedi giurisdizionali.

3. Qualora richiesto, il Consigliere/a di fiducia può assistere la vittima di comportamenti lesivi della dignità personale nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari, fatto salva l'alternativa prerogativa riconosciuta alla vittima di farsi assistere da un rappresentante delle OO.SS. e/o da un avvocato, cui l'interessato/a conferisce mandato.

4. 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.

5. 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. 6 RITORSIONI

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi offensivi della propria dignità e libertà, oltre che forma di molestia morale o psicologica è considerata condotta sleale, maliziosa e scorretta, contrastante con i doveri contrattuali e deontologici riposti nel rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione, ivi compreso l'eventuale rilievo anche sul piano disciplinare.

ART. 7 RISERVATEZZA

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla *privacy* e riservatezza della vittima, della persona accusata dell'evento pregiudizievole e degli eventuali testimoni.
2. Il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento amministrativo pertinente al caso.

ART. 8 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione, di intesa con le OO.SS. e la R.S.U. e sentito il CUG, in quanto depositario di potere consultivo in materia di formazione è tenuta a predisporre specifici interventi formativi riguardo gli ambiti di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazione, violenza sessuale, violenza morale o psicologica e *mobbing*.
2. 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 personalità morale delle persone.
3. L'amministrazione, tramite la Commissione Etica, ove costituita, provvederà a promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di verificare e valutare l'efficacia del presente Codice.

ART. 9 NORME FINALI

1. Il presente Codice, adottato con Decreto Rettorale, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito web dell'Ateneo. Esso viene altresì affisso agli albi delle strutture universitarie, inoltrato via posta elettronica a tutti i dipendenti e consegnato ai nuovi dipendenti al momento dell'avvio del rapporto di lavoro.
2. Con relazione a quanto previsto all'art. 4 c. 2, la Direzione Generale si impegna ad avviare il procedimento di individuazione del Consigliere/a di fiducia, anche sulla base delle proposte del CUG, entro 30 gg. dal varo del Decreto di emanazione del presente Codice e successivamente entro 30 gg. dalla data in cui si renda vacante il ruolo, attraverso le procedure consentite dalla legge.