



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO.

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Considerato che all'interno dell'Università degli Studi di Torino operano persone con diverso status giuridico, in virtù del diverso rapporto intercorrente fra gli stessi e l'Ente (ad esemplificare: lavoratrici e lavoratori a tempo indeterminato e determinato, prestatori d'opera occasionale, borsiste/i, docenti, CEL, studentesse/studenti ecc.), il presente codice intende garantire a tutti costoro un diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.
2. In considerazione dei diversi ambiti di lavoro presenti all'interno dell'Università, tale codice prevede le appropriate azioni di tutela diverse a seconda della particolarità del rapporto intercorrente tra i soggetti in causa.

ART. 2

PRINCIPI E FINALITA'

1. Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e gli studenti dell'Università degli Studi di Torino.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della loro persona.

Garantisce altresì ad ogni dipendente e studente/studentessa il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti in ragione del sesso od orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologie di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità.

Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'invulnerabilità della persona attraverso la formazione e la prevenzione.

2. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio perseguito dal presente codice costituisce una intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

L'autore/trice di molestie sessuali nei luoghi di lavoro verso una/un collega o superiore viola un preciso dovere d'ufficio.

3. Chi subisce molestie sessuali, morali, o atti discriminatori o chi è esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore, della studentessa o dello studente, ed in particolare la molestia sessuale, costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

E' compito dell'Amministrazione assicurare la tutela della presunta molestata/o anche in ambito civile e penale (gratuità del primo colloquio consultivo con un legale).

4. A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente codice.

ART. 3

MOLESTIE SESSUALI, MORALI E ATTI DISCRIMINATORI: DEFINIZIONE

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.91).

Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono.

La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che invece è ben accetto e reciproco.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori o colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione di un lavoratore, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.

2. Ad esemplificare rientrano tra le ipotesi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive e non gradite;
- b) l'affiggere o il mostrare materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- c) la promessa, implicita od esplicita, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e le ritorsioni e minacce in conseguenza del diniego di tali prestazioni;
- d) contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- e) apprezzamenti verbali sul corpo e la sessualità ritenuti offensivi.

3. Per molestia morale si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore/trice, studente/essa.

A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano nella tipologia delle molestie morali e della violenza psicologica:

- a) atti vessatori e persecutori
- b) critica e maltrattamenti verbali esasperati;
- c) offese alla dignità e umiliazioni;
- d) delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi;
- e) comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la/lo studente, la/il dipendente nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- f) immotivata esclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
- g) sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

4. Per comportamento discriminatorio s'intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art.2, 2° comma lett.b D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale o dell'età.

ART. 4

DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la loro dignità.
2. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi sessuali in quei settori di lavoro che sovrintendono.
I responsabili dovranno inoltre prestare attenzione e sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale, fornire indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, mantenere la riservatezza in caso di molestia sessuale.

ART. 5

PROCEDURE

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia sessuale, morale o di atti discriminatori, può fare denuncia entro 60 giorni dal suo verificarsi, in alternativa:
 - a) al **Consigliere di fiducia (procedura informale)**
 - b) al Direttore Amministrativo competente allo svolgimento dei procedimenti disciplinari in base al vigente C.C.N.L. di comparto; al Rettore competente ad adottare sanzioni disciplinari nei confronti del personale docente con potestà e limiti previsti dalla normativa vigente (procedura formale).Il Direttore Amministrativo (o il Rettore) cura la trasmissione, per conoscenza, al responsabile della struttura di appartenenza della lavoratrice/tore molestata dell'atto di denuncia.
2. In ogni caso la lavoratrice/tore, studentessa/studente potrà rivolgersi per la tutela delle proprie ragioni al Consigliere di Parità istituito e disciplinato dalla legge 10 aprile 1991 n.125.

ART. 6

CONSIGLIERE DI FIDUCIA

1. Il Consigliere di fiducia, che per la natura dei compiti da espletare è preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti/studenti oggetto di attenzioni moleste. Esterno all'Amministrazione, è nominato dal Rettore su designazione del Comitato Pari Opportunità, scelto tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.
Dura in carica due anni e può essere rinominato una sola volta.
L'Amministrazione fornisce al Consulente di fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse umane, nonché un compenso forfettario e un gettone di presenza in proporzione all'attività resa e alla disponibilità data. Tali determinazioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.
2. Al termine del suo incarico, e comunque ogni tre mesi, il Consigliere di fiducia relaziona al Comitato pari opportunità sul proprio operato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Può partecipare alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

Può avvalersi di consulenti interni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.) al fine di permettere una completa tutela, civile, penale, amministrativa, della vittima di molestia. In casi eccezionali, previa autorizzazione da parte del Comitato, può avvalersi di consulenti esterni.

ART. 7

PROCEDURA INFORMALE

1. Il Consigliere di fiducia su richiesta scritta della/del dipendente, della/del studentessa/studente assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell'interruzione della stessa:

- consiglia alla/al dipendente, alla/allo studentessa/studente la modalità più idonea per la soluzione del caso;
- chiama a colloquio l'autore/l'autrice dei comportamenti molesti;
- acquisisce eventuali testimonianze e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- può proporre incontri ai fini conciliativi tra la vittima e l'autore della molestia;
- nei casi più gravi può consigliare al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una delle persone interessate;
- suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona vittima di molestie.

3. La procedura informale deve terminare entro 120 giorni.

4. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

ART. 8

PROCEDURA FORMALE

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia scritta del comportamento molesto al Direttore Amministrativo o al Rettore.

2. Ogni violazione della dignità e libertà della persona della lavoratrice/tore, studentessa/studente costituisce illecito disciplinare.

3. La Commissione disciplinare è composta da cinque membri di cui due scelti dalla Commissione Pari Opportunità tra i suoi membri.

Nel caso in cui il presunto molestatore sia un docente il Rettore viene coadiuvato nell'esercizio del suo potere istruttorio previsto dalla legge da un membro della Commissione Pari Opportunità scelto da questa tra i suoi appartenenti.

4. L'Amministrazione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura adeguata tutela alla/al dipendente, alla/allo studentessa/studente che l'ha presentata da forme di ritorsione o da atti persecutori da parte di altri suoi confronti. Tale condotta è considerata illecito disciplinare.

ART. 9

PERSONA ACCUSATA

1. A garanzia dell'imparzialità dell'Amministrazione universitaria anche alla persona accusata di molestia è garantita la gratuità del primo colloquio consultivo con un legale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

2. Nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare pubblicamente il buon nome della persona accusata.

ART. 10 RISERVATEZZA

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o atti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Il lavoratore o la lavoratrice, lo studente o la studentessa che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

ART. 11 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto le problematiche di cui al presente regolamento ed in particolare per quanto riguarda le molestie.

Una adeguata formazione sarà garantita innanzitutto ai membri del CPO e, comunque, le iniziative formative si articoleranno in :

- formazione "di base", generalizzata e generalizzabile a livello dell'intero Ateneo;
- formazione/informazione finalizzata a nuove/i assunte/i;
- aggiornamento inerente novità normativo-ordinamentali;
- formazione su temi specifici e legata a particolari approfondimenti;
- benchmarking (informazione/confronto con altre realtà e situazioni, rispetto alle materie del presente regolamento).

2. L'Amministrazione si impegna a comunicare il nome ed il luogo di reperibilità del Consulente di fiducia e del Presidente del Comitato Pari Opportunità a tutto il personale, nonché a garantire la massima diffusione del presente codice (consegna di copie ed affissione).”