

POLITECNICO DI MILANO

**CODICE DI CONDOTTA DEL POLITECNICO DI MILANO
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA**

Art. 1

Principi Generali e ambito di applicazione

Il Politecnico di Milano, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, deve garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Si impegna a garantire altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno dell'Ateneo.

Art. 2

Definizione di mobbing

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 o 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.

Art. 3

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

Art. 4

Definizione di molestia morale e psicologica

1. Si definisce molestia morale e psicologica ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

2. Può configurarsi come molestia morale/psicologica altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

3. Rientrano nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e/o danni alla professionalità dell'individuo.

Art. 5

Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro cui si applica il presente Codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui siano testimoni di mobbing, o di molestie sessuali o di molestie morali/psicologiche, al fine di assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

2. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Ateneo e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire a qualunque delle molestie sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Art. 6

Consigliera/e di Fiducia

1. E' istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di mobbing, molestia sessuale o morale/psicologica. La/il Consigliera/e di Fiducia è persona esterna all'Ateneo ed è scelta tra coloro che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. E' designata/o dal Senato Accademico, nell'ambito di una rosa di nominativi segnalati dal Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo, ed è nominata/o dal Rettore.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia.

Dura in carica due anni e può essere riconfermata/o per un secondo biennio.

4. L'Ateneo fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia adeguate risorse per adempiere alle proprie funzioni.

La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 7, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione.

La/il Consigliera/e di Fiducia avrà, in particolare, funzioni di prevenzione, di ascolto, di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Ateneo.

5. La/il Consigliera/e di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Rettore, al Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, al Comitato Pari Opportunità e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata.

6. Può partecipare, su sua richiesta, alle riunioni del Comitato paritetico sul Fenomeno del Mobbing e del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

7. La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

Art. 7

Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato oggetto di molestie secondo gli art. 2, 3, 4 può rivolgersi, entro 90 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, alla/al Consigliera/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

A. Procedura informale:

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la/il dipendente oggetto di mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, a chi la Consigliera/e di Fiducia abbia accertato esserne la causa, che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro

2. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

B. Procedura formale interna:

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'Amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.

2. Il Rettore nomina una commissione istruttoria composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il Consigliera/e di Fiducia, un/a componente scelto/a dal Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing e un/a componente scelto/a dal Comitato Pari Opportunità.

La Commissione istruttoria può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Ateneo.

3. La Commissione istruttoria, qualora ritenga la denuncia fondata, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate all'art. 1.

4. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.

Ove la denuncia si dimostri infondata la Commissione istruttoria opera al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

5. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

C. Procedura formale esterna:

La/il molestata/o, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, può denunciare l'evento molestante alle Autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.

Art. 8 Riservatezza

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del Decreto Legislativo 196/2003.
2. La persona che ha subito mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.
3. E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 9 Formazione e informazione

L'Ateneo si impegna a:

- a) garantire la più ampia pubblicità del presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 1;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso la pubblicazione all'Albo Ufficiale, sul sito internet www.polimi.it e l'affissione in tutte le strutture di Ateneo;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione ai responsabili delle Strutture di Ateneo che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione di mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati;
- f) promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche. A tal scopo la/il Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing e il Comitato Pari Opportunità, provvederà a trasmettere una specifica relazione sui risultati del monitoraggio agli organi di governo dell'Ateneo e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata.

Il Codice diverrà efficace decorsi 30 giorni dalla data di affissione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo.

Art. 10 Norme finali

Il Rettore si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia entro 30 gg. dal decreto di approvazione del presente Codice e, successivamente, dalla data in cui si renda vacante l'incarico.