



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

Università degli Studi della Basilicata  
Ufficio Protocollo ed Archivio

il presente documento, composto di n. 1  
pagine e n. 1 allegati, registrato a reper-  
torio al n. 121 del 15-06-17 e affisso  
all'Albo Ufficiale USB dal giorno 15-06-17  
al giorno 15-07-17

**Settore Affari Generali  
Ufficio Affari Statutari  
Unità Amministrativa Atti Normativi**

D.R. n. 153

## LA RETTRICE

- VISTO** lo Statuto dell'Università degli Studi della Basilicata;
- VISTO** l'art. 2 della Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131 del 27 novembre 1991 (Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro);
- VISTO** l'art. 51, commi 2 e 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto università – quadriennio normativo 2006-2009;
- ATTESO** che il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) di questo Ateneo ha predisposto una bozza del *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing*, che ha approvato nella seduta del 16 maggio 2016 previa acquisizione del parere della Presidente della Conferenza Nazionale Organismi di Parità universitari - CNPO;
- ATTESO** che, ai sensi del predetto art. 51, comma 3, del CCNL, con nota del 15 febbraio 2017 la RSU e le OO.SS. di Ateneo sono state invitate a esprimere parere preventivo sulla proposta di Codice di Condotta da far pervenire entro il 17 febbraio 2017 e che entro il suddetto termine non è pervenuta alcuna osservazione;
- VISTA** la deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'11 aprile 2017, adottata all'unanimità, con la quale è stato espresso parere favorevole sul predetto Codice;
- VISTA** la deliberazione del Senato accademico del 24 maggio 2017, adottata all'unanimità, con la quale è stato approvato il *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing*;

## DECRETA

### Art. 1

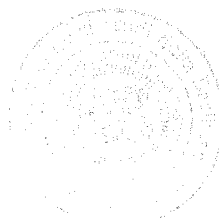
E' emanato il *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing*, nel testo allegato al presente decreto per formarne parte integrante e sostanziale.

### Art. 2

Il presente Regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nell'Albo Ufficiale dell'Ateneo.

Potenza, 14 GIU. 2017

UNIVERSITÀ STUDI BASILICATA POTENZA
15 GIU. 2017
Prot. N. <u>9386/I/7</u>



**LA RETTRICE  
Prof.ssa Aurelia SOLE**



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

## CODICE DI CONDOTTA

per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing.

### Art. 1 – Principi

L'Università degli Studi della Basilicata garantisce e promuove il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, contrastando, in ogni ambito di sua pertinenza, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta. L'Università, nell'ottica di promuovere un ambiente lavorativo e di studio improntato a corrette relazioni interpersonali e nel rispetto della dignità umana e della libertà delle persone, adotta il presente *Codice di Condotta* integrando i valori guida espressi dallo Statuto e dal Codice Etico con le legislazioni nazionali ed europee in materia.

L'Università degli Studi della Basilicata si impegna:

- a 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, dignità e inviolabilità della persona;
- a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio lesivo della dignità della persona riconoscendo, come fondamentale, il diritto di ogni persona a segnalare eventuali ritorsioni, intimidazioni o atti molesti subiti sul luogo di lavoro o di studio;
- a prevenire e contrastare i fenomeni di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale, mobbing o altra analoga forma di disagio, sia attraverso l'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente *Codice*, sia attraverso l'attuazione di politiche di sensibilizzazione che tutelino e valorizzino il benessere psicofisico, valore fondamentale della "salute" inteso come stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale di tutti coloro che a vario titolo operano in Ateneo.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

Il *Codice di condotta* si applica a tutti coloro che lavorano, studiano e che a qualsiasi titolo svolgono attività di ricerca, di didattica, di collaborazione presso l'Università (personale docente, tecnico-amministrativo, studenti/-esse, borsisti/-e, dottorandi/-e assegnisti/-e).

### Art. 3 - Doveri dell'amministrazione

L'amministrazione è tenuta a:

- a) contribuire e assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui la dignità della persona sia rispettata, promuovendo e favorendo misure e azioni atte a contrastare qualsiasi forma di prevaricazione e di discriminazione;
- b) vigilare sulla diffusione e sul rispetto del *Codice di Condotta*;
- c) sostenere la persona che decide di reagire a comportamenti vietati, fornendo indicazioni e chiarimenti sulle procedure da seguire.

### Art. 4 – Discriminazione

L'Università degli Studi della Basilicata intende prevenire e contrastare:

- ogni azione - diretta e/o indiretta - che costituisca un effetto discriminatorio in ragione del genere, della appartenenza etnica, della razza, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, della disabilità e in generale di ogni peculiarità individuale o sociale;



- ogni comportamento discriminatorio che possa ledere l'onore e la reputazione di coloro i quali - in base a qualsiasi rapporto giuridico - svolgono attività nell'Ateneo;
- ogni comportamento che possa configurarsi in virtù della posizione ricoperta, un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti che ricadono nella responsabilità di altri soggetti.

## **Art. 5 - Definizione di molestia morale**

La molestia morale si identifica in un comportamento aggressivo, ostile, discriminatorio che conduce ad un degrado delle condizioni di lavoro o di studio compromettendo l'integrità psicofisica della persona.

Rientrano nelle molestie morali e psicologiche tutti quei comportamenti che si configurino quali:

- atti lesivi dell'immagine, quali offese, calunnie, insinuazioni sulle qualità e/o condizioni personali;
- atti lesivi della professionalità e della qualità professionale;
- atti limitativi della facoltà di espressione;
- immotivate esclusioni o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
- in generale azioni di discredito della persona.

Nelle molestie morali rientra ogni comportamento discriminatorio, così come definito al precedente articolo 4.

## **Art. 6 - Definizione di molestia sessuale**

La molestia sessuale si identifica in ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, recante offesa alla dignità e alla libertà della persona.

I comportamenti possono indicativamente consistere in:

- apprezzamenti verbali, linguaggio volgare o allusivo;
- messaggi scritti/verbali o altre forme di comunicazioni allusive lesive della dignità della persona;
- esposizione sul luogo di lavoro di materiale offensivo anche in forma elettronica;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- promesse implicite o esplicite di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di tali prestazioni;
- ogni forma di ritorsione contro chiunque segnali comportamenti molestanti o di chi se ne renda testimone.

## **Art. 7- Definizione di mobbing e analoghe forme di disagio**

Il mobbing identifica una serie di comportamenti illegittimi protratti nel tempo e attuati in modo sistematico, intenzionale e persecutorio da un/una datore/-trice di lavoro, da un/una superiore in ordine gerarchico o da colleghi/-e, al fine di creare un ambiente di lavoro o di studio intimidatorio, ostile, umiliante, allo scopo di estromettere la persona dal contesto lavorativo o di studio.

Il presente *Codice* intende inoltre prevenire altre forme di disagio comunque dovute a comportamenti assimilabili al mobbing quali:

- quelle determinate da una azione vessatoria che determini effetti duraturi, anche in assenza di continuità dell'azione stessa;
- quelle esplicitate in un malessere conseguente ad una condizione di costrittività lavorativa pur in assenza di attacchi diretti.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

## Art. 8 - Consigliere/-a di Fiducia

L'Università degli Studi della Basilicata istituisce la figura del /la Consigliere/-a di Fiducia, figura di garanzia incaricato/-a di fornire consulenza e assistenza a chiunque sia oggetto di discriminazioni e/o molestie e/o forme di disagio.

Il/la Consigliere/-a, indipendente nel giudizio, è persona esterna all'Università.

Il /la Consigliere/-a viene scelto/-a tra esperti/e in campo giuridico e sociale con esperienza umana e professionale in grado di svolgere il compito affidato; viene nominato/a con decreto rettorale, su richiesta del CUG, acquisito il parere del Senato Accademico.

L'incarico assunto è a titolo gratuito; al/-la Consigliere/-a è riconosciuto esclusivamente il rimborso delle spese di trasferta debitamente documentate e sostenute nell'ambito della funzione svolta.

Il/la Consigliere/-a di Fiducia dura in carica 2 (+2) anni; il suo mandato è rinnovabile una sola volta.

Il/la Consigliere/-a di Fiducia può essere revocato/-a in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti con motivato Decreto rettorale, acquisito il consenso del CUG.

In caso di rinuncia, di dimissioni o di perdita dei necessari requisiti da parte del/-la Consigliere/-a di Fiducia, l'amministrazione procederà entro il termine di 30 (trenta) giorni all'individuazione di un diverso soggetto cui affidare l'incarico.

Il/la Consigliere/-a collabora attivamente con il CUG e può presenziare alle riunioni del Comitato, in qualità di esperto/a, con la sola funzione propositiva e senza diritto di voto.

Il/la Consigliere/-a di Fiducia per assicurare l'efficace applicazione del *Codice di condotta*, ha il compito di:

- assistere e fornire consulenza qualificata a tutti i soggetti di cui al precedente art. 2;
- accertare la sussistenza del disagio e contribuire alla soluzione del conflitto, avvalendosi, se necessario, di consulenti interni all'amministrazione o in casi eccezionali di consulenti esterni, previa intesa con il CUG, senza oneri economici aggiuntivi per l'Ateneo;
- attivare la procedura informale di cui al successivo art. 10 dopo aver ricevuto espresso consenso della persona che a lui/lei si rivolge, nei tempi indicati al medesimo articolo;
- fornire la propria assistenza, se espressamente richiesta, nel corso della procedura formale di cui al successivo art. 11;
- monitorare il malessere organizzativo e proporre agli Organi di Governo dell'Ateneo azioni e iniziative di informazione e formazione finalizzate alla sensibilizzazione e prevenzione riguardanti la dignità e inviolabilità della persona;
- relazionare a cadenza annua sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata al CUG, al Rettore/-trice, al Direttore/-trice Generale per quanto di competenza.

Il /la Consigliere/-a di Fiducia, nel caso in cui sia scelto/a tra professionisti/-e iscritti/-e ad un Albo professionale, nello svolgimento della propria funzione non deve acquisire rapporti di clientela o offrire, sia direttamente che per interposta persona, le proprie prestazioni professionali.

L'Amministrazione fornisce al/-la Consigliere/-a tutti gli strumenti idonei affinché possa svolgere le proprie funzioni in piena autonomia e con la massima riservatezza garantendo inoltre la conoscenza delle informazioni necessarie per la definizione del caso, ivi compreso l'accesso agli atti.

## Art. 9 - Procedura di tutela della persona

Fatta salva la tutela in sede civile e/o penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia oggetto di discriminazione, molestie, mobbing o altre forme di disagio all'interno dell'Università può attivare, entro un termine congruo dal verificarsi dell'evento, e comunque entro 60 (sessanta) giorni dallo stesso, le seguenti procedure:



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

- procedura informale, presentando segnalazione al/la Consigliere/-a di Fiducia;
- procedura formale, presentando segnalazione alla Direzione Generale o al Rettore/-trice, secondo quanto previsto dai successivi artt. 10 e 11.

## Art. 10 - Procedura informale

Il /la Consigliere/-a di Fiducia, su richiesta scritta della persona vittima degli asseriti comportamenti lesivi per i quali presenta segnalazione, fornisce la consulenza e l'assistenza necessaria per definire la modalità più idonea alla risoluzione del conflitto o del disagio, garantendo massima riservatezza alla persona lesa.

Nell'ambito della sua attività il /la Consigliere/-a di Fiducia può:

- svolgere indagini finalizzate alla valutazione del caso, compresa l'acquisizione di eventuali testimonianze;
- comunicare preventivamente alla persona lesa ogni iniziativa che intende assumere e le eventuali proposte di soluzione del conflitto;
- convocare a colloquio la persona autrice di comportamenti ritenuti lesivi;
- accedere agli atti amministrativi inerenti al caso, nel rispetto delle disposizioni normative di settore;
- promuovere incontri congiunti tra la persona lesa e la persona, presunta autrice del comportamento lesivo;
- proporre alle parti le misure ritenute più adatte per porre termine ai comportamenti segnalati;
- vigilare sull'effettiva cessazione del comportamento molesto.

Il/la Consigliere/-a di Fiducia non può avviare alcuna iniziativa senza richiesta scritta da parte della persona vittima di molestie.

La segnalazione può essere ritirata dalla persona che si considera lesa in ogni momento della procedura informale.

La procedura informale deve concludersi, di norma, nel termine di 90 (novanta) giorni decorrenti dalla data della richiesta scritta.

## Art. 11 - Procedura formale

Nel caso di mancata composizione della vicenda attraverso la procedura informale o in alternativa alla stessa, la persona oggetto di comportamento lesivo può ricorrere alla procedura formale.

La procedura formale ha inizio con la segnalazione inoltrata al/-la Direttore/trice Generale, nel caso in cui la persona, presunta autrice del comportamento lesivo, appartenga al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo o al/-la Rettore/trice, nei restanti casi, che incaricheranno per l'istruttoria l'ufficio competente per avviare i dovuti accertamenti preliminari. L'amministrazione potrà anche adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

I soggetti competenti a norma dello Statuto di Ateneo, accertata la fondatezza dell'istanza, avvieranno i procedimenti disciplinari e/o sanzionatori previsti dalla regolamentazione di settore.

Qualora invece l'istanza sia stata presentata nell'intento di nuocere al/alla denunciato/-a, il/la denunciante sarà a sua volta sottoposto/a d'ufficio ai procedimenti disciplinari e/o sanzionatori previsti dalla regolamentazione di competenza.

L'amministrazione garantisce una adeguata tutela da ogni forma di ritorsione nonché l'attuazione di misure organizzative volte alla cessazione immediata dei comportamenti molesti, per il ripristino di un ambiente di lavoro improntato al rispetto e all'inviolabilità della persona.

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, l'amministrazione si attiva in forma adeguata a riabilitare il buon nome della persona accusata.



## **Art. 12 – Riservatezza**

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

La persona che ha subito discriminazioni, mobbing, molestie o altre forme di disagio, nel rispetto delle prescrizioni normative, ha diritto di richiedere l'omissione dei propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione, inerente alle procedure di cui ai precedenti artt. 10 e 11. Analoghe garanzie sono estese a eventuali testimoni.

E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici secondo la normativa vigente.

## **Art. 13 - Monitoraggio e vigilanza**

Il CUG potrà effettuare monitoraggi periodici sull'applicazione del presente *Codice*, vigilando sul rispetto delle sue disposizioni, segnalando agli organi preposti eventuali violazioni.

A tal fine l'amministrazione fornisce al CUG tutti i dati e le informazioni necessari a svolgere con efficacia le previste attività di monitoraggio e vigilanza.

Il/la Consigliere/-a di Fiducia, alla fine di ogni anno, trasmette al CUG una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.

## **Art. 14 - Informazione e formazione**

L'amministrazione si impegna a:

- garantire la massima pubblicità e diffusione del presente *Codice* e ad attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e la sensibilizzazione sugli argomenti dello stesso;
- fornire informazioni sulla reperibilità del/-la Consigliere/-a di Fiducia, mediante pubblicazione dei dati utili sulla pagina web d'Ateneo e sul sito del CUG;
- modificare e/o integrare il presente Codice in forza dell'entrata in vigore di disposizioni legislative in materia e/o anche a seguito degli esiti ottenuti dall'entrata in vigore del presente *Codice*.

## **Art. 15 - Sportello di ascolto**

L'Università degli Studi della Basilicata, al fine di prevenire situazioni di disagio personale, interpersonale, relazionale, correlate all'attività di studio, ricerca e lavoro, può istituire, nelle sedi di Potenza e Matera, anche per il tramite di rapporti di collaborazione con soggetti esterni aventi competenza specifica ed esperienza qualificata nelle materie di interesse, uno *Sportello di ascolto*, punto informativo e di ascolto qualificato.

Lo Sportello di ascolto collabora con il CUG, con il/la Consigliere/-a di Fiducia e il/la Garante degli studenti nelle materie di comune interesse.

L'amministrazione, nel rispetto della normativa vigente, garantisce allo Sportello di ascolto:

- una sede fissa, se reperibile in base alle disponibilità logistiche, da utilizzare, oltre che per esercitare la propria funzione, per conservare la documentazione relativa alla propria attività;
- la disponibilità di mezzi strumentali idonei al suo funzionamento.

## **Art. 16 - Norme finali**

Il presente *Codice di condotta* entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nell'Albo Ufficiale di Ateneo ed è consultabile sui siti web d'Ateneo e del CUG.