

Presentazione del Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali dell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo: il ruolo del Consigliere di Fiducia

Avv. Giuseppe Briganti
*Consigliere di fiducia dell'Università
degli studi di Urbino Carlo Bo*

E-mail: giuseppe.briganti@uniurb.it

Urbino, 16 novembre 2016

Fonti normative

- Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE):
“Si raccomanda che i datori di lavoro designino una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste e che si assuma la responsabilità di contribuire alla soluzione di qualsiasi problema, sia con mezzi informali che formali”

Fonti normative

- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese:
“invita gli Stati membri dell'Unione ad adottare quanto prima una legislazione adeguata che obblighi il datore di lavoro, da un lato, a prendere misure di prevenzione prevedendo sanzioni nei regolamenti interni delle imprese e, dall'altro, a designare un consigliere con il compito, nell'ambito di queste ultime, di combattere i casi di molestie sessuali proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni”

Fonti normative

- Risoluzione A5-0283/01 del Parlamento europeo del 20/09/2001 sul mobbing sul posto di lavoro
- Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004

Fonti normative

- Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuata in Italia con il D.lgs. 215/2003)
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuata in Italia con il D.lgs. 216/2003)

Fonti normative

- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Fonti normative

- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 di attuazione della direttiva 2000/43/CE:

“Sono, altresì, considerate come discriminazioni [...] anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”

Codice etico e Codice di comportamento dei lavoratori Uniurb

- Codice etico di Ateneo emanato con DR 571/2013 del 30 dicembre 2013:
 - art. 7: rifiuto di ogni discriminazione
 - art. 8: molestie sessuali
- Codice di Comportamento dei lavoratori dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo emanato con DR 37/2014 del 27 gennaio 2014

Il Codice di condotta

- Il Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali dell'Università di Urbino è stato emanato con DR n. 376 del 02/09/2015 ed è in vigore dal 3 settembre 2015
- L'adozione del Codice di condotta e la conseguente istituzione del Consigliere di fiducia sono indice dell'importanza che il datore di lavoro attribuisce alla salute e al benessere dei lavoratori

Il Codice di condotta

- Principi fondamentali (art. 1):
 - Uniurb garantisce e promuove il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere
 - contrasta qualsiasi forma di discriminazione
 - assicura un ambiente improntato al benessere organizzativo

Il Codice di condotta

- Principi fondamentali (art. 1):
 - Uniurb si impegna a contrastare il mobbing
 - tutela chiunque sia fatto oggetto di qualsivoglia atto o comportamento – integrante molestia morale e sessuale – che produca un effetto pregiudizievole e discriminante nei confronti di studentesse e studenti, di lavoratrici e lavoratori

Il Codice di condotta

- Definizione di mobbing (art. 2):
 - per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona e con ratio discriminatoria attuato nel contesto lavorativo dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico e/o da colleghi nei confronti di altro personale al fine di creare un ambiente di lavoro, di ricerca e di studio intimidatorio, ostile o umiliante

Il Codice di condotta

- Definizione di molestia morale (art. 3):
 - per molestia morale si intende qualsiasi atto o comportamento, verbale, fisico, psicofisico o di altra natura, discriminatorio o persecutorio che, sulla base del sesso, dell'etnia, dell'orientamento religioso o ideologico, dell'orientamento sessuale, risulti inequivocabilmente indesiderato da chi lo subisce e sia lesivo da pregiudicare l'integrità psicofisica della persona, la sua libertà e dignità

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia morale:
 - danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate che comportino effetti tali da minare l'autostima del soggetto, reso debole e vulnerabile da critiche infondate

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia morale:
 - danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creino demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia morale:
 - tentativi di emarginazione e isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia morale:
 - l'uso della propria posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti, discriminatori e/o ricattatori
 - immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione della vita amministrativa e scientifica
 - sottostima sistematica dei risultati non giustificata dal motivo di insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati e/o dei risultati ottenuti

Il Codice di condotta

- Definizione di molestia sessuale (art. 4):
 - costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia sessuale:
 - richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti o offensive
 - apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o offensivi
 - commenti denigratori sull'orientamento sessuale
 - affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente universitario, in forma cartacea, elettronica o di altra natura

Il Codice di condotta

- Esempi di molestia sessuale:
 - ricorso a criteri, giudizi ed espressioni sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale
 - promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali
 - minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali
 - contatti fisici indesiderati e inopportuni

Il Codice di condotta

- Destinatari del Codice di condotta (art. 5): il Codice opera verso tutte/i coloro che
 - studiano
 - ricercano
 - lavorano
 - e operano a qualsiasi titolo nell'Ateneo

La/Il Consigliera/e di Fiducia

- Ai sensi dell'art. 6 del Codice di condotta, il CdF:
 - anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza alla persona oggetto di possibili comportamenti integranti mobbing, molestie morali e/o sessuali e
 - interviene al fine di
 - proteggere tanto le vittime quanto le/i testimoni e
 - di favorire il superamento della situazione di disagio
 - agevola i rapporti umani e professionali
- Il CdF svolge le sue funzioni in piena autonomia

La/Il Consiglier/a/e di Fiducia

- Il CdF (art. 6):
 - è nominata/o dal Rettore tra persone esterne all'Università, di indubbia professionalità, indipendenza e imparzialità con incarico quadriennale, sentito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), previo espletamento di selezione pubblica per titoli e colloquio
 - Al CdF è attribuito un compenso forfettario stabilito dal Consiglio di Amministrazione e le/gli sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali nel rispetto della riservatezza

La/Il Consiglieria/e di Fiducia

- L'Amministrazione (art. 6) garantisce al CdF libero accesso agli atti relativi al caso trattato fornendole/gli tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo
- L'Università (art. 6) si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessata/o, al CdF e a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di possibili testimoni
- Il CdF può avvalersi dell'ausilio dei componenti del CUG e degli Uffici dell'Ateneo

Le procedure

- In base all'art. 8 del Codice di condotta, fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stata/o oggetto di mobbing e/o molestie può rivolgersi al CdF al fine di risolvere la situazione di disagio attraverso le procedure previste, che sono risolte all'interno dell'Amministrazione Universitaria
- Il CdF deve attivare la procedura non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto
- Nel corso dei procedimenti è assicurata l'assoluta riservatezza e non sono ammissibili segnalazioni anonime

La procedura di denuncia informale

- Il CdF - ove la persona che si ritiene oggetto di comportamenti integranti mobbing o molestie lo ritenga opportuno - avvia la procedura informale (art. 9)
- Durata: 60 giorni dalla sua attivazione, prorogabile per ulteriori 30 giorni
- In ogni momento la parte lesa può ritirare la segnalazione
- In ogni caso la procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla sua attivazione

La procedura di denuncia informale

- Il CdF informa il soggetto interessato sulle modalità più idonee ad affrontare il caso
- invita a colloquio il/la presunto/a autore/rice del comportamento molesto
- ove necessario
 - raccoglie le testimonianze
 - accede agli atti amministrativi
 - organizza un incontro tra la parte lesa e il/la presunto/a autore/rice, al fine di tentare e ottenere la risoluzione del caso

La procedura di denuncia informale

- Nel corso dell'incontro tra le parti, il CdF fa presente ai soggetti intervenuti
 - che il comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro
 - e che, qualora il comportamento indesiderato dovesse permanere, la parte lesa potrebbe chiedere l'attivazione della procedura formale
- Del colloquio il CdF redige verbale per riassunto, sottoscritto anche dalle parti, le quali ne ricevono copia. L'originale viene trasmesso alla Segreteria della Direzione Generale

La procedura di denuncia formale

- Ai sensi dell'art. 10, qualora la persona oggetto di comportamento lesivo della dignità integrante casi di mobbing o molestie ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del caso ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, è possibile ricorrere alla procedura formale

La procedura di denuncia formale

- L'interessata/o - anche con l'assistenza del CdF - invia una comunicazione formale al Rettore o eventualmente al Decano del corpo accademico ovvero al Direttore Generale con la quale denuncia il comportamento lesivo

La procedura di denuncia formale

- Il Rettore o eventualmente il Decano ovvero il Direttore Generale trasmettono gli atti agli organi e agli uffici competenti per il procedimento disciplinare, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale
- Ai sensi dell'art. 7 del Codice, I comportamenti che si configurano come mobbing o molestie che comportano l'attivazione della procedura formale hanno una rilevanza disciplinare e sono sanzionabili secondo le forme e modalità previste dai rispettivi ordinamenti dei soggetti coinvolti

La procedura di denuncia formale

- Anche nel rispetto dei principi che informano il Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006), qualora l'Amministrazione lo ritenga opportuno, nel corso del procedimento disciplinare, sentiti la persona che si ritiene vittima di mobbing o di molestie, il CdF e/o le Organizzazioni Sindacali, adottano le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e a ripristinare un ambiente di lavoro sereno (art. 10)

Informazione e formazione

- L'Amministrazione si impegna a (art. 12):
 - predisporre per tutto il personale dell'Ateneo e per l'utenza studentesca specifici interventi formativi e azioni di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come mobbing, molestie morali e/o sessuali
 - dare la massima pubblicità e diffusione al Codice di condotta con i mezzi più idonei e disponibili
 - comunicare il nome e i recapiti della/del Consigliera/e di Fiducia

Presentazione del Codice di condotta per la tutela e la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e sessuali dell'Università degli studi di Urbino Carlo Bo: il ruolo del Consigliere di Fiducia

Avv. Giuseppe Briganti
*Consigliere di fiducia dell'Università
degli studi di Urbino Carlo Bo*

E-mail: giuseppe.briganti@uniurb.it

Urbino, 16 novembre 2016