



*Rep. n. 1698 Prot. n. 20267*

*Data 14 aprile 2015*

*Titolo I Classe 3*

*UOR AG*

## POLITECNICO DI MILANO

### IL RETTORE

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", e successive modificazioni;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 ottobre 2008, relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007, e in particolare gli artt. 50 "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro" e 51 "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing";

CONSIDERATA la Raccomandazione della Commissione europea "Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE;

CONSIDERATA la Risoluzione del Parlamento Europeo sul mobbing sul posto di lavoro, del 20 settembre 2001;

VISTO lo Statuto del Politecnico di Milano vigente;

VISTO il Regolamento Generale di Ateneo vigente;

RICORDATO il Piano di azioni positive per il triennio 2010/2012, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2009, che prevedeva, tra l'altro, l'adozione del Codice di condotta del Politecnico di Milano;

VISTO il Decreto n. 1629/AG del 15 giugno 2010 con cui il Rettore ha emanato il Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione, nelle rispettive sedute del 23 e del 31 marzo 2015, in merito alla proposta di revisione del Codice di condotta del Politecnico di Milano presentata dal Comitato Unico di Garanzia condivisa con la Consigliera di Fiducia di Ateneo;

RAVVISATA pertanto la necessità di provvedere;

### DECRETA

#### Art. 1

- 1) Per le motivazioni citate in premessa, il Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona, emanato con D.R. n. 1629/AG del 15 giugno 2010, è modificato come indicato nel testo che si riporta integralmente.
- 2) Le modifiche apportate agli articoli interessati sono segnate in *grassetto corsivo*.

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

**Art. 1**

**Principi Generali e ambito di applicazione**

- 1) *Il Politecnico di Milano, richiamandosi alla Raccomandazione CEE n. 92/131 del 27 Novembre 1991 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, dignità e inviolabilità della persona.*
- 2) *Si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti e 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.*
- 3) *In particolare il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare i fenomeni della discriminazione, delle molestie e delle molestie sessuali, morali e psicologiche e del mobbing.*
- 4) *Il presente Codice si rivolge al personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica in Ateneo, ai dottorandi e agli studenti.*

**Art. 2**

**Discriminazioni**

- 1) *Il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, e quindi qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della razza, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, dell'handicap e dell'età.*

**Art. 3**

**Molestie e Molestie sessuali**

- 1) *Il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali e quindi ogni comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.  
Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice/studentessa o di un lavoratore/studente e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice/studentessa o di un lavoratore/studente e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."*

**Art. 4**

**Mobbing**

- 1) *Il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing con ciò intendendosi una qualsiasi forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da altri soggetti 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.*

## Art. 5

### **Molestia morale e psicologica**

- 1) **Il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare ogni forma di molestia morale e psicologica ed ogni comportamento ostile, aggressivo, denigratorio e vessatorio diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.**  
**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. 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 fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, molestie, mobbing, molestie sessuali, molestie morali e psicologiche.**  
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 Unico di Garanzia (CUG)** ed è nominata/o dal Rettore.  
**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 Unico di Garanzia (CUG) 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 si impegna a supportare sia dal punto organizzativo che dal punto finanziario le attività della/del Consigliera/e di Fiducia.**  
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.  
**La/il Consigliera/e di Fiducia formula pareri e/o raccomandazioni in relazione alla problematiche delle quali viene a conoscenza nell'esercizio della propria funzione. Tali raccomandazioni devono essere rivolte a seconda delle singole situazioni e dei soggetti coinvolti al Rettore, alla Direzione Generale, ovvero alla Direzione del Personale, ovvero ad altri organi di Ateneo. Nel caso le problematiche riguardino le materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia le raccomandazioni saranno rivolte anche al Comitato stesso.**
- 5) **La/il Consigliera/e di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Rettore, al Senato accademico, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata.**
- 6) **La/il Consigliera/e di Fiducia può partecipare, su sua richiesta o su invito del Comitato Unico di Garanzia (CUG), alle riunioni del Comitato.**
- 7) La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

## Art. 7

### **Procedure a tutela delle persone oggetto dei comportamenti vietati**

- 1) **Fatta salva la possibilità di richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o l'apertura di un procedimento giudiziario, chiunque sia stato oggetto di comportamenti vietati ai sensi degli artt. 2, 3, 4 e 5 può rivolgersi, entro 12 mesi dal verificarsi dell'ultimo episodio, alla/il Consigliera/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, fornirà la più ampia consulenza al fine di adottare la procedura più opportuna a tutela della persona oggetto di comportamenti vietati.**

#### **A. Procedura informale**

**1A. La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la persona oggetto di discriminazione, mobbing o molestie, molestie sessuali, morali e psicologiche lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio, facendo presente, a chi la Consigliera/e di Fiducia abbia accertato esserne la causa, che il suo comportamento scorretto deve cessare.**

**2A. 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.**

**3A. La/il Consigliera/e di Fiducia redige al termine della procedura informale una relazione che deve essere consegnata ai soggetti competenti.**

#### **B. Procedura formale interna**

**1B. Qualora la vittima di comportamenti vietati ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può, nei termini di 180 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, fare ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'Amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.**

**2B. Il Rettore, entro 15 giorni, 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, due componenti scelti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).**

**3B. La Commissione istruttoria ha il compito di verificare la fondatezza della denuncia, sentiti i soggetti interessati.**

**4B. 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.**

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

**6B. La Commissione istruttoria al termine della sua attività redige una relazione che invia al Rettore ed agli interessati.**

**7B. Il Rettore, qualora sia dimostrata la fondatezza della denuncia, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate al precedente Art. 1.**

**8B. Il Rettore, qualora sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, opera anche al fine di riabilitare la persona accusata e intraprendere provvedimenti finalizzati a ristabilire un ambiente di lavoro e di studio adeguati.**

#### **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 discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e 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 vietati. 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**

- 1) **L'Ateneo si impegna a:**
  - a) **garantire la più ampia pubblicità del presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 1;**
  - b) **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;**

- c) *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;*
- d) *definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati;*
- e) *promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del Codice di Condotta nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, il mobbing, le molestie, le molestie sessuali o morali/psicologiche. A tal scopo la/il Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, 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.*

#### **Art. 10**

##### **Dovere di collaborazione**

- 1) *Tutti coloro cui si applica il presente Codice sono invitati a contribuire, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui siano testimoni di mobbing o di molestie o di molestie sessuali o di molestie morali e 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 delle discriminazioni, del mobbing, delle molestie, delle molestie sessuali, e molestie morali e 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 ai comportamenti vietati, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.*

#### **Art. 11**

##### **Norme finali**

- 1) *Il Rettore si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia entro 30 gg. dalla data in cui si renda vacante l'incarico.*
- 2) *Il Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona entra in vigore il trentesimo giorno dalla data di emanazione del provvedimento, pubblicato nella sezione <http://www.normativa.polimi.it/>*

IL RETTORE  
F.to Prof. Giovanni Azzone