

Il Direttore

Allegato al D.D. n. 81/AG

**CODICE DI COMPORTAMENTO
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI
LAVORATORI , DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI
DELLA SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI
DI TRIESTE - S.I.S.S.A.**

Preambolo

Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale e l'isolamento sociale, vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione. Si tratta di problemi molto seri con effetti gravi e dannosi, sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non vengono valutati e gestiti in tempo. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici, che a volte possono diventare cronici e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro.

La Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste - S.I.S.S.A, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro ed alla disciplina più recente in materia, adotta il presente codice di condotta contro le molestie delle persone che lavorano e studiano nella Scuola.

Il presente codice intende garantire a tutti quanti operano all'interno della Scuola il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto, indipendentemente dallo status giuridico derivante dal diverso rapporto intercorrente.

Il Direttore

Articolo 1

Principi e finalità

1. Vivere in un ambiente di lavoro in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e ad un reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e di tutti gli studenti della Scuola, di seguito compresi nella dizione "dipendenti".

2. Ogni comportamento teso a discriminare o offendere costituisce una intollerabile violazione della dignità dei dipendenti.

Le molestie sessuali e i comportamenti generalmente indicati con il termine "mobbing" devono intendersi come eventi che 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 sfruttare una situazione di vantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

3. La Direzione della SISSA si fa carico al fine di rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Garantisce altresì ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, i dipendenti della Scuola.

4. Chi è esposto a comportamenti indesiderati o discriminatori ha diritto alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui la Direzione cura ed assicura l'adempimento.

Ogni violazione della dignità dei dipendenti costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

Il Direttore

E' compito della Direzione della Scuola assicurare la tutela della presunta/o molestata/o anche in ambito civile, penale e psicologico (gratuità del primo colloquio consultivo con un legale o con uno psicologo).

Articolo 2

Molestie sessuali (definizione e tipologia)

1. La Scuola recepisce la Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (Racc. 92/131/CEE del 27 novembre 1991), pubblicata nella G.U.C.E. 24 febbraio 1992 n. 49 ed in particolare la descrizione delle ipotesi di molestie sessuali di cui all'art. 2 della stessa ed alla quale fa riferimento. Tale Raccomandazione viene allegata sub 1) al presente Codice del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 3

Mobbing (definizione e tipologia)

1. Si verifica una situazione di "mobbing" quando un lavoratore è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori ed in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, catastrofe emotiva, depressione.

Il Direttore

2. Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di colleghi e superiori.
3. Gli atteggiamenti cosiddetti offensivi sono quelli caratterizzati da un'assoluta mancanza di rispetto e lesivi dei principi di ordine generale che dovrebbero essere alla base di un atteggiamento rispettoso e morale nei confronti delle altre persone. Di fatto si tratta di azioni che hanno un effetto negativo, a breve e lungo termine, sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

Articolo 4

Dovere di collaborazione

1. Tutti i dipendenti 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 nei settori di lavoro che sovrintendono.
3. I responsabili dovranno inoltre prestare attenzione e sostenere la persona che voglia reagire alla molestia, fornire indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, mantenendo la massima riservatezza.

Articolo 5

Il Direttore

Procedure

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia oggetto di molestia sessuale e / o mobbing può fare denuncia in alternativa:
 - a) ai Consulenti di fiducia (procedura informale);
 - b) al Direttore amministrativo competente allo svolgimento dei procedimenti disciplinari in base al vigente CCNL di comparto;
 - c) al Direttore della Scuola competente ad adottare sanzioni disciplinari nei confronti del personale docente con potestà e limiti previsti dalla normativa vigente (procedura formale).

2. In ogni caso i dipendenti potranno rivolgersi per la tutela delle proprie ragioni al consigliere di parità istituito e disciplinato dalla Legge 10.04.1991 n. 125.

Articolo 6

Consulente di fiducia

1. Il Direttore della Scuola individua al suo interno, sentiti i dipendenti, due o più consulenti di fiducia, preferibilmente di età, ambiti lavorativi e sesso differente, incaricati di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti molesti, come specificati negli artt. 2 e 3, scelti tra persone che si rendano disponibili ad investire questa delicata funzione.

2. La nomina dei Consulenti di fiducia è effettuata dal Direttore.

Il Direttore

3. I Consulenti di fiducia assumono in trattazione il caso ed informano sulle modalità più idonee per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che dell'accusato/a.
4. Detti Consulenti hanno il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio di cui siano messi a conoscenza. E' data facoltà ai Consulenti di richiedere al Direttore di avvalersi della collaborazione di professionisti esterni alla Scuola per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
5. I Consulenti di fiducia sono tenuti alla massima riservatezza, rimangono in carica per due anni e possono essere riconfermati.

Articolo 7

Procedura informale

1. La persona vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona e interessata a porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento dei Consulenti di fiducia per la trattazione del caso.
2. I Consulenti di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispongono di ampia facoltà di azione:
 - su richiesta della persona interessata prendono in carico il caso e la informano sulle modalità più idonee per affrontarlo;
 - possono sentire la persona accusata di aver messo in atto i comportamenti molesti ed acquisiscono eventuali testimonianze;

Il Direttore

- possono chiedere l'intervento di esperti qualora, a loro giudizio, il caso in esame lo richieda.

3. I Consulenti di fiducia non possono adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia e senza averne ricevuto l'espresso consenso, fatti salvi i casi in cui corra comunque l'obbligo di denuncia del reato.

4. In ogni momento della procedura, la/il denunciante, previo colloquio con i Consulenti di fiducia, può ritirare la segnalazione.

Articolo 8

Procedura formale

1. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione informale del problema può ricorrere alla procedura formale.

Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata/o al Direttore della Scuola.

2. Il Direttore, avvalendosi della consulenza dei Consulenti di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia le procedure previste dalla normativa vigente.

3. Il Direttore, di concerto con i Consulenti di fiducia, ha cura di tutelare la/il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

4. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona

Il Direttore

accusata ed assume adeguati provvedimenti nei confronti di chi ha innescato la procedura.

Articolo 9

Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui all' art. 2 sono tenuti al massimo riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, la/il dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di "mobbing", compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Articolo 10

Informazione

1. Il Direttore della Scuola si impegna a:
 - a) comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità dei Consulenti di fiducia;

Il Direttore

b) assicurare la massima diffusione del presente Codice attraverso l'esposizione negli appositi spazi.

- Allegati omissis -

/ad