

# Politecnico di Torino

## **CODICE DI COMPORTAMENTO**

*per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti del Politecnico di Torino*

**REDAZIONE**

Chiara Inaudi

*Con la supervisione del Comitato Pari Opportunità*



## PREMESSA

L'approvazione e la diffusione del Codice etico di comportamento fa parte delle azioni promosse dal Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Torino e previste all'interno del progetto "Polifamily - Il Service point della conciliazione" finanziato dalla Regione Piemonte attraverso il Programma Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo - Obiettivo 3, 2000-2006, Asse E, Misura E1 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", Linea di intervento 3, Azione E1 3.1.

Il Fondo Sociale Europeo è uno dei più importanti strumenti finanziari dell'Unione Europea.

Promuove la diffusione dei principi di pari opportunità fra donne e uomini e sostiene concretamente linee d'intervento in quest'ambito.

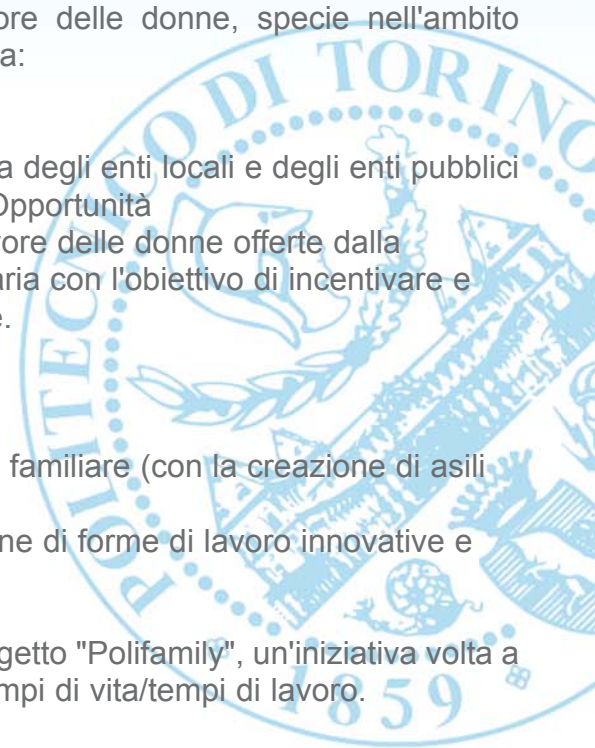
Le strategie predisposte a favore delle donne, specie nell'ambito occupazionale, mirano tra l'altro a:

- eliminare le discriminazioni
- innovare e accrescere la cultura degli enti locali e degli enti pubblici e privati nell'ambito delle Pari Opportunità
- aumentare le opportunità in favore delle donne offerte dalla normativa regionale e comunitaria con l'obiettivo di incentivare e valorizzare l'iniziativa femminile.

Tra le azioni previste vi sono:

- azioni di supporto alla gestione familiare (con la creazione di asili nido, di nido famiglia ecc.)
- misure di sostegno alla diffusione di forme di lavoro innovative e basate sulle nuove tecnologie

In quest'ambito si inserisce il progetto "Polifamily", un'iniziativa volta a migliorare la conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro.



## PERCHE' IL CODICE

L'Unione Europea nella "Raccomandazione" adottata il 27.11.1991 sulla tutela della dignità della donne e degli uomini sul posto di lavoro (92/131/CEE) propone l'adozione di "Codici di condotta relativi ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali".

Il Codice di Comportamento del Politecnico di Torino è perciò l'attuazione di questa Raccomandazione, nonché dell'articolo 20 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2003-2003, che prevede tra l'altro l'istituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e della figura della Consigliera di Fiducia.

Il Codice ha lo scopo di promuovere un ambiente di studio e di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Il Codice si prefigge perciò la prevenzione di molestie sessuali, molestie morali e di atti discriminatori offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Attraverso la diffusione del codice e momenti di formazione specifica si incoraggia dunque lo sviluppo di prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

In particolare con il Codice:

- si formalizza il diritto alla tutela dalle molestie e da atti discriminatori al fine di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo
- il Comitato Pari Opportunità ha il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto del Codice e di designare il/la Consigliera di Fiducia, ovvero una persona competente incaricata di dare consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (perso-

nale tecnico/amministrativo e personale docente, compresi ricercatori/ricercatrici, dottorandi/e, borsisti/e, assegnisti/e e a tutti gli studenti e le studentesse, che ritengano di essere oggetto di molestie e/o discriminazioni).

- fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge e la possibilità di rivolgersi al/alla proprio/a Consigliere/a di Parità, figura istituita e disciplinata dalla legge 125/91, per chiunque sia stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, si individuano due percorsi possibili da attuare:
- la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della privacy
- la procedura formale, presentando denuncia al Direttore Amministrativo (per il personale tecnico/amministrativo) o al Rettore (per personale docente e studenti/studentesse)



## IL COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Torino (CPO), istituito in attuazione dell'art. 17 del DPR 576/87, è attivo dall'anno 2000 ed è dotato di un proprio regolamento interno con cui sono disciplinati i compiti, la composizione e le modalità operative.

Il CPO di ateneo è composto:

- da 4 componenti nominati dalla delegazione di parte pubblica
- da 4 componenti nominati dalla delegazione di parte sindacale

L'attività del CPO è diretta a garantire a tutte le/i lavoratrici/lavoratori e le/i studentesse/studenti dell'ateneo un ambiente di lavoro e studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Inoltre il CPO promuove azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nello studio tra uomini e donne attraverso le seguenti attività:

- iniziative a sostegno della famiglia al fine di garantire la conciliazione della vita professionale e familiare
- programmi formativi per la diffusione della cultura di genere (incontri, seminari e corsi di formazione)
- diffusione ed applicazione del Codice di comportamento
- sostegno e diffusione del telelavoro
- iniziative di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni e del mobbing

### **Comitato Pari Opportunità del Politecnico di Torino**

Sede: "Palazzina Custodi"  
C.so Castelfidardo 49 - Torino (2° piano)  
[www.swa.polito.it/services/cpo](http://www.swa.polito.it/services/cpo)  
[cpo@polito.it](mailto:cpo@polito.it)  
Tel. 011.564.7852.

## LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27.11.1991, la Consigliera di Fiducia è una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

Una figura, preferibilmente di sesso femminile, che per la delicatezza del suo ruolo e per garantirne la neutralità è scelta esternamente al mondo accademico.

Deve inoltre possedere capacità umane e professionali che la rendano in grado di ricercare le soluzioni più adeguate ad ogni singolo caso che le venga sottoposto.

E' nominata dal Rettore su proposta del Comitato Pari Opportunità, organo al quale la Consigliera di Fiducia fa riferimento per la sua attività.

Il CPO del Politecnico di Torino ha avviato una proficua e concreta collaborazione con il CPO dell'Università degli Studi di Torino che li ha portati a siglare un protocollo d'intesa che prevede la condivisione della Consigliera di Fiducia, nell'ottica di una maggior sinergia tra i Comitati Pari Opportunità degli atenei italiani.

### **Consigliera di Fiducia**

Sede: "Palazzina Custodi"  
C.so Castelfidardo 49 - Torino (2° piano)  
Riceve su appuntamento il lunedì dalle 10.00 alle 12.00  
Tel. 011.564.7853





## AMBITO DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

1. Tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori, quale che sia il rapporto in essere con l'Ente, tutte/i le/i studentesse/studenti e tutte le persone che entrino in contatto con l'Ente e il suo personale, a qualsiasi titolo, hanno il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.

Allo stesso modo esse/i sono tenute/i all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, contribuendo ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio sereno.

2. I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di applicare il Codice e di prevenire il verificarsi di abusi e/o discriminazioni nei settori di lavoro di loro competenza.

Inoltre i responsabili hanno il dovere di sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia e/o ad un atto discriminatorio, fornendo tutte le informazioni necessarie circa le procedure da seguire e mantenendo la riservatezza, nonché prevenendo ogni eventuale ritorsione successiva alla soluzione del caso.

## PRINCIPI E FINALITA'

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori e tutte le studentesse e gli studenti del Politecnico di Torino hanno diritto ad un ambiente di lavoro e di studio sicuro, sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati al reciproco rispetto e alla correttezza.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere qualsiasi ostacolo all'attuazione di questi diritti.

Inoltre l'Amministrazione garantisce ad ogni lavoratrice/lavoratore e ad ogni studentessa/studente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti, in ragione del sesso, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologiche, in ragione dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità.

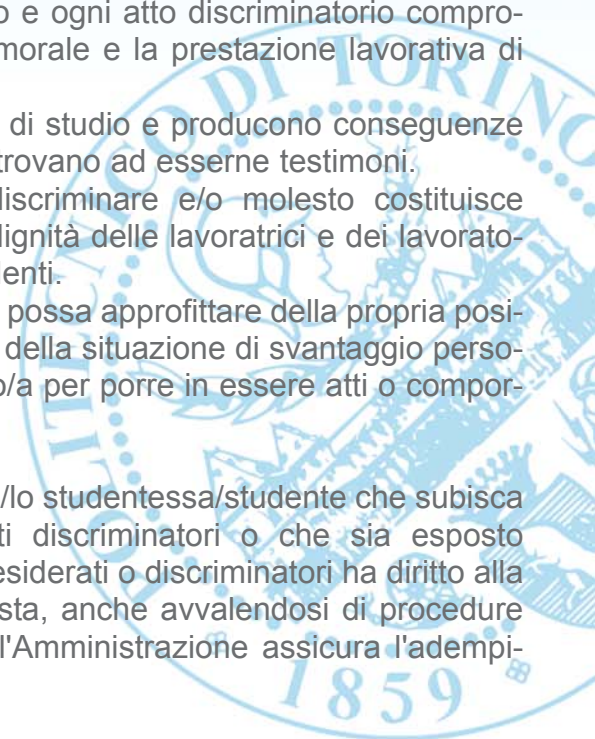
2. Le molestie sessuali, morali o e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce.

Guastano l'ambiente di lavoro e di studio e producono conseguenze avverse anche su coloro che si trovano ad esserne testimoni.

Ogni comportamento teso a discriminare e/o molestare costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

3. La/il lavoratore/lavoratrice e la/lo studentessa/studente che subisca molestie sessuali, morali o atti discriminatori o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori ha diritto alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento.



## MOLESTIE SESSUALI, MOLESTIE MORALI, ATTI DISCRIMINATORI: DEFINIZIONE

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione 92/131/CEE).

La molestia a sfondo sessuale è un atto indesiderato e spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi sconveniente e offensivo.

La molestia assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente dai datori di lavoro (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore o una lavoratrice, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

2. Rientrano tra ipotesi di molestia sessuali comportamenti quali:

- a)** richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto
- b)** promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, minacce per aver negato tali prestazioni
- c)** contatti fisici indesiderati e inopportuni
- d)** apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità ritenuti offensivi
- e)** espressioni verbali o scritti denigratori e offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o all'orientamento sessuale
- f)** esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico

3. Per molestia morale si intende ogni atto o comportamento, ripetuto nel tempo in modo sistematico, che esplicitamente o implicitamente, sia lesivo dell'integrità e della dignità della persona o che ne limiti le potenzialità professionali ovvero che degradi le condizioni di lavoro o studio compromettendo la salute, la professionalità e la dignità del lavoratore e della lavoratrice o dello studente e della studentessa.

4. Rientrano tra ipotesi di molestia morale comportamenti quali:

- a)** atti vessatori e persecutori
- b)** critiche e maltrattamenti verbali esasperati
- c)** offese alla dignità e umiliazione
- d)** delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi
- e)** comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice/il lavoratore o la studentessa/lo studente nella propria carriera, status, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri
- f)** rimozione da incarichi, esclusione o immotivata emarginazione dalle ordinarie comunicazioni
- g)** sottostima sistematica dei risultati e/o attribuzione di compiti inadeguati alle reali possibilità professionali o alla condizione fisica e di salute.

5. Per comportamento discriminatorio s'intende quando una persona o una categoria di persone è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra persona in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere una persona ovvero una categorie di persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone e ciò in ragione del sesso (D.Lgs. 145/05), ovvero a causa dell'origine etnica (D.Lgs. 215/03), della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale (D.Lgs. 216/03).

## LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

1. La Consigliera di Fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza e assistenza alle/ai lavoratrici/lavoratori e alle/agli studentesse/studenti nei casi di molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori.

Per la natura dei suoi compiti, la consigliera di fiducia è preferibilmente donna.

E' esterna all'Amministrazione ed è nominata dal Rettore su proposta del Comitato Pari Opportunità.

Deve possedere l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie a svolgere il compito previsto.

Dura in carica due anni e può essere rinominata una sola volta.

L'Amministrazione fornisce alla Consigliera di Fiducia adeguate risorse per ottemperare alle proprie mansioni.

2. Periodicamente la Consigliera di Fiducia relaziona sulla propria attività al Comitato Pari Opportunità.

Suggerisce azioni opportune, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo; può partecipare in qualità di esperta alle riunioni del Comitato Pari Opportunità, senza però diritto di voto.

Per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame può avvalersi di consulenti interni all'Amministrazione o, previa autorizzazione da parte del Comitato, di consulenti esterni.

art.

## PROCEDURA INFORMALE

1. Il lavoratore e la lavoratrice e lo studente e la studentessa che si ritengano oggetto di molestie e/o atti discriminatori, possono rivolgersi alla Consigliera di Fiducia per la trattazione del loro caso, al fine di vedere interrotto il comportamento molesto/discriminatorio.

2. La Consigliera assume la trattazione del caso su richiesta scritta del/della lavoratore/lavoratrice o del/della studente/studentessa.

La Consigliera non può adottare alcuna iniziativa senza il preventivo espresso consenso dell'interessato.

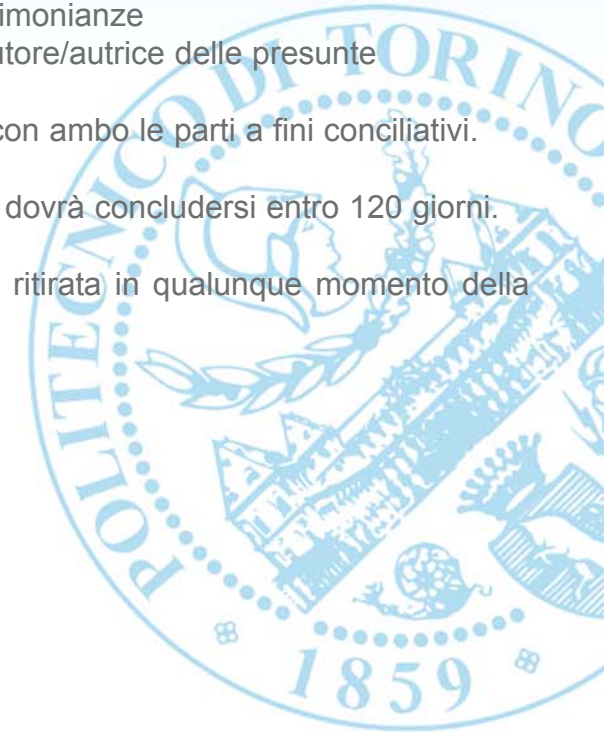
3. La Consigliera al fine della soluzione del caso:

- a. consiglia alla persona vittima di molestie/discriminazione la modalità più idonea alla soluzione del caso
- b. può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame e acquisire eventuali testimonianze
- c. chiama a colloquio l'autore/autrice delle presunte molestie/discriminazioni
- d. può proporre incontri con ambo le parti a fini conciliativi.

4. L'intervento della Consigliera dovrà concludersi entro 120 giorni.

5. La segnalazione può essere ritirata in qualunque momento della procedura informale.

art.



## PROCEDURA FORMALE

1. Ove il/la lavoratore/lavoratrice o lo/la studente/studentessa oggetto di molestie e/o atti discriminatori non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera:

- a. al Direttore Amministrativo, competente allo svolgimento dei procedimenti disciplinari in base al vigente C.C.N.L. di comparto;
- b. al Rettore competente ad adottare sanzioni disciplinari nei confronti del personale docente con potestà e limiti previsti dalla normativa vigente.

2. E' fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale e la possibilità per ogni lavoratore/lavoratrice, studente/studentessa di rivolgersi per la tutela delle proprie ragioni al Consigliere di Parità istituito e disciplinato dalla legge 125/1991.

art. 6

## RISERVATEZZA E TUTELA

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o atti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. Il lavoratore o la lavoratrice, lo studente o la studentessa che abbia subito molestie e/o atti discriminatori può richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

3. L'Amministrazione, di concerto con la Consigliera di Fiducia, ha cura di tutelare il/la lavoratore/lavoratrice o il/la studente/studentessa che abbiano presentato una denuncia da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione.

4. La persona accusata, nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata, ha diritto alla riabilitazione pubblica del proprio buon nome da parte dell'Amministrazione.

art. 7





## FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione si impegna ad organizzare momenti di formazione specifica riguardo le problematiche trattate nel presente Codice.
2. L'Amministrazione si impegna a rendere pubblico il nome e i tempi e le modalità per contattare la Consigliera di Fiducia, nonché a garantire la massima diffusione del presente Codice.

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215: "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216: "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145: "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro"

Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 sul mobbing sul posto di lavoro

Legge 125/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs n. 196 del 30 giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali

Legge 241/1990e s.m.i. "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"

Regolamenti di Ateneo:

Regolamento di attuazione del codice in materia di protezione dei dati personali

Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari

Regolamento di attuazione della legge 241/1990

C.C.N.L. relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2003-2005

Approvato dal Senato Accademico in data 26 luglio 2006.

