



POLITECNICO
MILANO 1863

Rep. n. 9752 Prot. n. 0227819

Data 19 dicembre 2019

Titolo I Classe 3

UOR AFNI

POLITECNICO DI MILANO

IL RETTORE

VISTA la Legge 09.05.1989, n. 168 "Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica", e successive modifiche;

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

VISTA la Risoluzione A5-0283/2001. (2001/2339(INI)) assunta dal Parlamento Europeo il 20 settembre 2001 relativa al mobbing sul posto di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 30.06.2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali", così come modificato dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

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 modifiche;

VISTA la Legge 30.12.2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", e successive modifiche;

VISTA la Legge 06.11.2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;

VISTO il D.P.R. 16.04.2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 ottobre 2008, relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006/2009 e per 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";

VISTO lo Statuto del Politecnico di Milano vigente;

VISTO il Regolamento Generale di Ateneo vigente;

VISTO il D.R. n. 3183 del 19 aprile 2019 con cui è stato emanato il Codice etico e di comportamento del Politecnico di Milano;

VISTO il D.R. n. 1629 del 15 giugno 2010 con cui è stato emanato il Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona, e successive modifiche;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione, nelle rispettive sedute del 16 e del 17 dicembre 2019, in merito alle modifiche apportate al Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona, tra cui il cambio di denominazione in Codice per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano, sentito il Comitato Unico di Garanzia e la Consigliera di Fiducia;

RAVVISATA pertanto la necessità di provvedere;

DECRETA

Art. 1

- 1) Per tutte 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 e modificato con D.R. n. 1698 del 14 aprile 2015, che muta la denominazione in Codice per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano è ulteriormente modificato come indicato nel testo che si riporta integralmente.
- 2) Le modifiche apportate sono segnate in *grassetto corsivo*.

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA DEL POLITECNICO DI MILANO

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) ***Il Politecnico di Milano*** 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) Il Politecnico di ***Milano intende favorire un clima di benessere organizzativo e lavorativo e relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, nonché*** 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 ***o di servizio*** 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 di genere, origine etnica, nazionale, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, abilità, condizioni sociali ed 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. ***Le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni***. 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.

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. 5 bis

Disfunzioni e criticità relazionali

- 1) *Il Politecnico di Milano intende prevenire e contrastare disfunzioni e/o criticità relazionali che possano arrecare disagio e/o pregiudizio alla persona o all'organizzazione.*

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 **o disfunzioni e criticità relazionali che possono arrecare disagio e/o pregiudizio alla persona e all'organizzazione**. 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 **tre** anni e può essere riconfermata/o per un secondo **triennio**.
- 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 ha, 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 alle 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.

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.

- 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 di tutela delle persone oggetto di comportamenti segnalati

- 1) Fatta salva la possibilità di richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o l'apertura di un procedimento giudiziario, chiunque **sia oggetto o sia venuto a conoscenza di discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali**, può rivolgersi, entro 12 mesi dal verificarsi dell'ultimo episodio, alla/al 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 detti comportamenti.

A. Procedura informale

1A. La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la persona che le/gli si è rivolta lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio o criticità per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio.

2A. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona **che le/gli si è rivolta**. 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 **e alla persona che le/gli si è rivolta**.

B. Procedura formale interna

1B. Qualora la **persona che si è rivolta al/la Consigliere/a** 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), **di cui uno studente se la persona oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche è uno studente/studentessa**.

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 ognuno dei soggetti menzionati al precedente Art. 1- comma 4**.

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.
- 2) La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi **del Regolamento UE 679/2016 in materia di trattamento dati**.
- 3) La persona **oggetto di** discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche, **disfunzioni o criticità relazionali** ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.
- 4) 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 **presente** Codice nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, il mobbing, le molestie, le molestie sessuali o morali/psicologiche **e/o nelle criticità relazionali e organizzative**. 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 i soggetti indicati nell'Art. 1 - comma 4 del presente Codice sono invitati a collaborare con il/la Consigliere/a di Fiducia al fine di assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, segnalando anche casi di mobbing o di molestie o di molestie sessuali o di molestie morali e psicologiche e/o di criticità relazionali e organizzative di diretta testimonianza.**
- 2) **I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle discriminazioni, del mobbing, delle molestie e/o delle criticità relazionali e organizzative negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. I dirigenti, i Responsabili di Struttura e gli organi centrali e periferici dell'Ateneo sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di tutela della dignità della persona e hanno il dovere di sostenere la persona che intende denunciare i comportamenti indicati negli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente Codice, 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 per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano è emanato con decreto rettorale ed entra in vigore il trentesimo giorno dalla data di registrazione del provvedimento, pubblicato nella sezione <http://www.normativa.polimi.it/>.***

IL RETTORE
Prof. Ferruccio Resta

Firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale