



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

Prot. N. 10305 - 1/3

N. 467

**Oggetto: Emanazione del “Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone”**

*Il Direttore*

- Vista la Legge 240/2010;  
Visto lo Statuto della SISSA;  
Visto il “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti della SISSA” di cui al D.D. n. 81 dd 26.10.2001;  
Visto il Regolamento “L'ombudsperson degli allievi e del personale di ricerca della Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di Trieste” di cui al D.D. n. 254 dd. 27.05.2014;  
Visto il “Codice di comportamento dei lavoratori della SISSA” di cui al D.D. n. 612 dd. 18.12.2014;  
Vista la delibera SA n. 127/2017 dd. 23.05.2017 e la delibera CDA n. 138/2017 dd. 30.05.2017 con le quali sono state approvate modifiche ed integrazioni al predetto “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti della SISSA”

DECRETA

Art. 1 – Viene emanato il “Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone”, nel testo allegato che forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2 – Il “Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone” annulla e sostituisce il precedente “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti della SISSA” di cui al D.D. n. 81 dd 26.10.2001.

Art. 3 – Il “Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone” entra in vigore il giorno successivo alla data del presente decreto.

Trieste, 02.08.2018

IL DIRETTORE  
Prof. Stefano Ruffo

/ad





Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

## **CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE**

### **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 per le singole persone sia per il 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 - SISSA, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle persone sul posto di lavoro ed alla disciplina più recente in materia, compresi il d.lgs. 215/2003, il d.lgs. 216/2003 e il d.lgs. 198/2006, adotta il presente codice di condotta per la tutela della dignità e contro le molestie delle persone che lavorano e studiano alla SISSA.

Il presente codice intende garantire a tutte le persone che studiano e lavorano alla SISSA a qualsiasi titolo il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.

### **Articolo 1 Principi e finalità**

1. Vivere in un ambiente di lavoro o di studio in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e ad un reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di ogni lavoratrice e lavoratore, studentessa e studente, titolare di contratto o assegno di ricerca o borsa di studio, tirocinante, ospite, consulente e di tutte le persone strutturate e non strutturate operanti a vario titolo nella SISSA e di seguito comprese nella dizione "personale".

2. Ogni comportamento teso a discriminare o a offendere costituisce un'intollerabile violazione della dignità del personale.

I maltrattamenti, le molestie morali, sessuali o di genere, le discriminazioni e i comportamenti generalmente indicati con il termine "mobbing" devono intendersi come eventi che compromettono la salute, la fiducia, il morale, la prestazione lavorativa, il rendimento nello studio e il benessere di chi li subisce, così come il benessere del contesto organizzativo.

Non è ammissibile che una persona possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o sfruttare una situazione di vantaggio personale, familiare o sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

3. La Direzione della SISSA si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, al fine di garantire un ambiente di lavoro e di studio in cui tutte le persone rispettino



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

reciprocamente la dignità delle altre.

Garantisce altresì ad ogni persona che operi, lavori o studi al proprio interno, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o di discriminazione, anche in via indiretta.

4. La persona esposta 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 del personale della SISSA costituisce ipotesi di illecito disciplinare. È compito della Direzione della SISSA assicurare la tutela di chi ha subito molestie anche in ambito civile, penale e psicologico (gratuità del primo colloquio consultivo con un legale o con uno psicologo).

## **Articolo 2 Molestie morali**

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) **danni all'immagine di sé**, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1.
- b) **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 creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività.
- c) **tentativi di emarginazione ed isolamento**, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

## **Articolo 3 Molestie sessuali**

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle persone nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.
3. Sono esempi di molestia sessuale:
  - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite.
  - b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica.
  - c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.
  - d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali.
  - e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.
  - f) contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni.
  - g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

#### **Art. 4 Mobbing**

1. Si verifica una situazione di mobbing quando una persona è oggetto ripetuto di soprusi da parte di superiori o da parte di altro personale di grado uguale o inferiore. In particolare, si verifica una situazione di mobbing quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolare la persona dall'ambiente di lavoro o di studio, o ad espellerla, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psico-fisico della stessa, menomandone la capacità lavorativa o di studio e la fiducia in se stessa e provocando stress, catastrofe emotiva, depressione.

2. Le forme che il mobbing 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 5 Dovere di collaborazione**

1. Tutto il personale deve contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità di ogni persona.

2. I/le Responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi nei settori di lavoro o di studio che sovrintendono.



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

3. I/le 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 6 Consigliere/a di fiducia**

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è la persona incaricato/a istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale che percepisce un particolare disagio o che ritiene di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

2. Il/la Consigliere/a di fiducia, viene selezionato/a tra soggetti esterni alla SISSA tramite procedura pubblica, e deve avere comprovate competenze umane e professionali nella relazione con le persone, la valutazione e la gestione di problemi relativi alla tutela della dignità delle persone.

3. Il/la Consigliere/a di fiducia assume in trattazione il caso ed informa 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. Il/la Consigliere/a di fiducia ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio di cui venga a conoscenza. È data facoltà al/la Consigliere/a di fiducia di richiedere al/la Direttore/rice di avvalersi della collaborazione di professionisti esterni alla SISSA per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

5. Il/la Consigliere/a di fiducia è tenuto/a alla massima riservatezza, rimane in carica per due anni e può essere riconfermato/a.

## **Articolo 7 Procedura informale**

1. La persona che si ritenga oggetto di comportamenti lesivi della propria dignità e che desideri porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento del/la Consigliere/a di fiducia per la trattazione del caso.

2. Il/la Consigliere/a di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulle modalità più idonee per affrontarlo;

- può sentire la persona accusata di aver messo in atto i comportamenti molesti ed acquisire eventuali testimonianze;



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

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

3. Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la persona oggetto di molestie e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

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

### **Articolo 8 Procedura formale**

1. Qualora la persona interessata 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'interessato/a al/la Direttore/rice della SISSA.

2. Il/la Direttore/rice, avvalendosi della consulenza del/la Consigliere/a di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia le procedure previste dalla normativa vigente.

3. Il/la Direttore/rice, di concerto con il/la Consigliere/a di fiducia, ha cura di tutelare la persona che ha presentato la denuncia 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 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 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 morali, sessuali o mobbing, la persona 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.



Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

## **Articolo 10**

### ***Ombudspersons per studenti, studentesse e personale di ricerca***

1. Le *ombudspersons* per studenti, studentesse e personale di ricerca sono le persone incaricate istituzionalmente a svolgere il ruolo di interlocutori informali per la risoluzione di controversie interne al gruppo di ricerca e in particolare per la risoluzione di problemi nei rapporti personali e accademici con il/la supervisore. L'ombudsperson fornisce supporto alla risoluzione del problema e offre un contesto in cui affrontare le situazioni che non si riescono a gestire direttamente, sia in ragione delle persone coinvolte che per timore di ritorsioni.

Una lista non esauriente di temi di competenza dell'ufficio dell'ombudsperson include

- Dispute sul progetto e le metodologie di ricerca
- Etica accademica (riconoscimento, attribuzione ed utilizzo dei risultati)
- Rapporti con il/la supervisore
- Rapporti all'interno dei gruppi di ricerca
- Richieste e comportamenti inaccettabili e/o non tollerati sul luogo di lavoro/studio.

Per ulteriori informazioni riguardo la nomina e le funzioni delle ombudspersons per studenti, studentesse e personale di ricerca si veda il regolamento apposito sul sito [www.sissa.it](http://www.sissa.it)

## **Articolo 11 Informazione**

1. Il/la Direttore/rice della SISSA si impegna a:

- a) comunicare al personale il nome e le modalità di reperibilità del/la Consigliere/a di fiducia;
- b) comunicare i nomi e le modalità di reperibilità delle ombudspersons per studenti, studentesse e personale di ricerca;
- c) assicurare la massima diffusione del presente Codice attraverso l'esposizione negli appositi spazi e la pubblicazione nel sito web della SISSA.