

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE
SESSUALI, AL MOBBING E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE,
NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO
DEL CONSERVATORIO DI MUSICA “GIUSEPPE TARTINI” DI TRIESTE, A TUTELA
DELL’INTEGRITA’ E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA**

*(Approvato nella riunione del CUG dell’8 maggio 2019
Approvato dal CdA nella seduta del 14 maggio 2019 con delibera n. 14)*

PREAMBOLO

Il Conservatorio “Giuseppe Tartini” di Trieste, sede primaria di alta formazione, di specializzazione e di ricerca nel settore musicale, in attuazione della Raccomandazione 92/131/CEE del 27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e in applicazione dell’art. 18 del CCNL del Personale del Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale del 16.02.2005(*), garantisce a tutte/i coloro che lavorano e studiano presso il Conservatorio un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all’eguaglianza di opportunità e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Assicura, altresì, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori, in ragione del sesso o orientamento sessuale, delle convinzioni religiose o ideologiche, dell’origine etnica, dell’età, dello stato di disabilità.

Si ispira, infine, alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2011, n. 2001/2339 in materia di mobbing sul posto di lavoro e al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in ordine alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 1

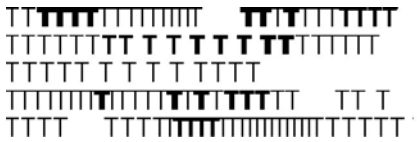
Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si rivolge a tutte/i coloro che studiano e lavorano presso il Conservatorio “Giuseppe Tartini” di Trieste, quale che sia il rapporto in essere con l’Ente, e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrino in contatto con l’Ente, con il personale e con gli/le studenti/esse.
2. Le stesse persone sono tenute al rispetto e all’osservanza dei principi e fini del presente Codice.

Art. 2

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni atto e comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle



donne e degli uomini nell'ambiente di studio e di lavoro, ed espressa *in forma* fisica, verbale o non verbale.

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

Art. 3

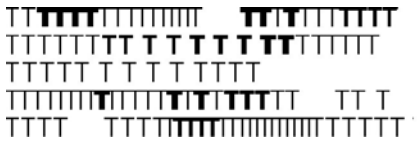
Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei/le colleghi/e, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore/trice nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione e di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del/la dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità o dignità.
2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono, pertanto, rilevanti i seguenti elementi:
 - a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico o prolungato con intento vessatorio;
 - b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità;
 - c) il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Art. 4

Definizione di discriminazione

1. Per atto discriminatorio si intende il trattamento meno favorevole riservato ad una persona rispetto a quello che è, è stato o sarebbe stato riservato a un'altra persona in situazione analoga (discriminazione diretta), ovvero una posizione di svantaggio derivante dall'applicazione di una disposizione, di un criterio, di una prassi, di un atto, di un patto o di un comportamento apparentemente neutri, che tuttavia possono rivelarsi discriminanti (discriminazione indiretta), e ciò a causa del genere (incluse le ragioni connesse allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive e all'esercizio dei relativi diritti),



della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale.

Art. 5

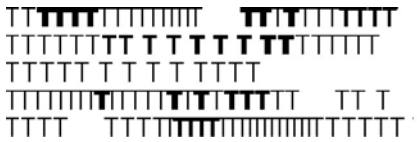
Dovere di collaborazione

1. Tutte/i coloro a cui si rivolge il presente Codice devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.
2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione dei fenomeni pregiudizievole/discriminatori richiamati negli artt. 2, 3 e 4 negli ambienti di studio e di lavoro ai quali sovrintendono. Esse/i dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire a condotte di tal fatta, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.
3. Si richiamano eventuali testimoni a un comportamento corretto collaborativo e di sostegno nei confronti delle vittime.

Art. 6

Consigliere di fiducia

1. E' istituita la figura del Consigliere/Consigliera di Fiducia, d'ora in poi Consigliere, così come previsto dalla normativa vigente.
2. Il Consigliere è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice di condotta.
3. Il Consigliere è nominato dal Presidente del Conservatorio secondo le procedure indicate ai commi 4 e 5 del presente articolo ed è individuato tra persone esterne al Conservatorio in possesso della documentata esperienza umana e professionale necessaria allo svolgimento dei compiti previsti dal Codice.
4. Il conferimento dell'incarico di Consigliere avviene previo esperimento di procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio. La valutazione dei requisiti e dei titoli, presentati dalle/dai candidate/i unitamente al curriculum vitae, è effettuata da un'apposita commissione.
5. La Commissione è composta dalla/dal Presidente del Conservatorio o sua/o delegata/o, dalla/dal Direttrice/Direttore o un sua/o delegata/o, da due componenti del CUG , e da un esperto esterno nominato dal CdA
6. Il Consigliere, nello svolgimento della sua funzione, agisce in piena autonomia; dura in carica due anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.
7. Il Consigliere presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del Codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestia sessuale e/o discriminazione, verificatosi in un luogo di studio o di lavoro del Conservatorio.
8. Il Consigliere è delegato dal Conservatorio a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di mobbing, molestia sessuale e/o discriminazione e a contribuire alla soluzione del caso. Il Consigliere ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare.



9. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
10. Nel rispetto dei principi della normativa vigente sulla tutela dei dati personali, il Consigliere, entro il 31 ottobre di ogni anno, presenta al CUG, al Presidente, al Direttore e al Direttore amministrativo, una dettagliata relazione sull'attività svolta.
11. Propone azioni e iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà di tutte le persone all'interno del Conservatorio.
12. Al Consigliere che può avvalersi, qualora lo ritenga opportuno, di consulenti interni o esterni, sono fornite adeguate risorse umane e materiali, secondo i criteri determinati dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia.
13. Su richiesta del CUG, il Consigliere può partecipare alle riunioni dell'organismo, con funzione consultiva.
14. Il Consigliere può essere rimosso motivatamente dall'incarico dal Presidente, sentito il parere del CUG.
15. Al Consigliere è corrisposto un compenso nella misura determinata dal Consiglio di amministrazione nel rispetto della normativa vigente.

Art. 7

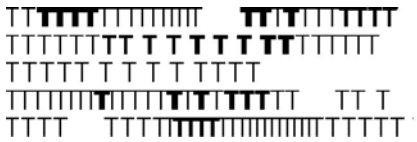
Procedure di denuncia formali e informali

Chiunque sia stato oggetto di mobbing, molestia sessuale e/o discriminazione può rivolgersi entro sei mesi dall'ultimo episodio verificatosi, al Consigliere il quale, raccolte tutte le informazioni utili, suggerisce alla persona interessata le possibili procedure formali o informali esperibili.

Art. 8

Procedura informale

1. Il Consigliere, su richiesta dei soggetti di cui all'art. 1, assume la trattazione della situazione critica rappresentata.
2. A tal fine, può:
 - a) fornire informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;
 - b) informare il denunciante, in relazione alla rilevanza dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela dell'ordinamento giuridico;
 - c) acquisire informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate, e accedere ai relativi atti amministrativi, nel rispetto dei diritti sia del denunciante sia del presunto responsabile;
 - d) organizzare incontri, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile, al fine di tentare la conciliazione fra i due;
 - e) sentire l'autore/trice dei comportamenti segnalati e acquisire eventuali testimonianze di colleghi e di altre persone informate sui fatti;
 - f) accedere ai documenti amministrativi necessari all'istruttoria del caso da affrontare;
 - g) vigilare sull'effettiva cessazione del comportamento segnalato;

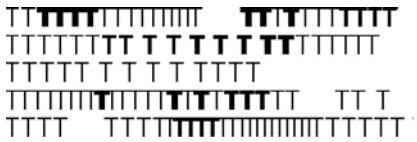


- h) elaborare e proporre la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente coinvolte;
 - i) suggerire all'amministrazione le misure ritenute idonee al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.
3. Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa, senza preventivo formale consenso della persona denunciante. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
 4. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso
 5. E' consigliabile ricorrere sempre alla procedura informale, anche qualora si ritenga di voler procedere con una formale denuncia, in via interna o esterna.
 6. Il Consigliere, nello svolgimento delle sue funzioni, è tenuto alla scrupolosa osservanza degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Art. 9

Procedura formale interna

1. Qualora la/il denunciante ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può far ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione del Conservatorio, a mezzo di segnalazione scritta diretta all'ufficio di segreteria del Presidente entro 60 giorni dalla comunicazione della conclusione della procedura informale o 120 giorni dall'ultimo episodio verificatosi.
2. La richiesta di attivazione della procedura deve recare l'indicazione dei motivi di doglianza del soggetto denunciante.
3. Il Presidente nomina una Commissione composta da cinque membri, di cui fanno parte oltre a lui o sua/o delegata/o, il Direttore o sua/o delegata/o, il Consigliere di fiducia, due componenti del CUG.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o da sua/o delegata/o.
5. La Commissione comunica sollecitamente alla parte denunciata la richiesta di attivazione della procedura e procede alla tempestiva convocazione di entrambe le parti coinvolte innanzi a sé.
6. L'udienza della Commissione può essere differita una sola volta per grave e oggettivo impedimento di una delle parti. L'udienza è celebrata senza formalismi. Nel corso dell'udienza possono essere acquisiti documenti e/o dichiarazioni testimoniali a discrezione della Commissione. Delle operazioni compiute è redatto sintetico verbale a cura di un segretario designato dal presidente all'interno della Commissione.
7. La Commissione può avvalersi di consulenza legale, anche esterna al Conservatorio.
8. La Commissione, accertata la fondatezza della denuncia, decide a maggioranza in merito alle azioni da intraprendere, ivi incluse lettere di ammonimento e inviti a partecipare a corsi di sensibilizzazione sul tema.
9. La Commissione assicura adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, considerati a tutti gli effetti illeciti disciplinari.



10. Il termine di definizione della procedura formale è di giorni 120 dal ricevimento della segnalazione scritta.
11. L'attivazione della procedura formale interna non inibisce le azioni di natura disciplinare del datore di lavoro secondo l'ordinamento vigente.

Art. 10

Procedura formale esterna

1. La/il denunciante può, comunque e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, denunciare i fatti occorsi alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.
2. Restano impregiudicate le azioni disciplinari di competenza del datore di lavoro secondo l'ordinamento vigente.

Art. 11

Denuncia infondata

1. Ove la denuncia si dimostri infondata, la Commissione, nell'ambito delle proprie competenze, adotta tutte le iniziative necessarie a riabilitare la persona accusata.
2. Restano ferme le responsabilità civile, disciplinare, penale, amministrativa e contabile previste dall'ordinamento a carico di chi ha promosso accuse infondate.
3. Ogni azione riabilitativa sarà intrapresa ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 12

Tutela della riservatezza

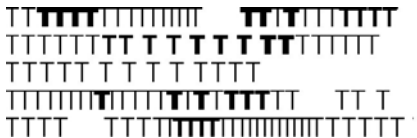
1. Nel corso degli accertamenti, le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice di condotta sono tenute al segreto su atti, fatti e notizie di cui vengono a conoscenza. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dei doveri d'ufficio perseguibile ai sensi della normativa vigente in materia di tutela di protezione dei dati personali, impregiudicata ogni ulteriore valutazione del fatto ai fini della responsabilità civile, disciplinare, penale e amministrativa secondo l'ordinamento vigente.
2. La persona offesa ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento, soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

Art. 13

Formazione e informazione

Il Conservatorio si impegna a:

- a) dare ampia diffusione del presente Codice, segnalandone, in modo adeguato, la pubblicazione sul Sito web del Conservatorio ai lavoratori e alle lavoratrici, così come agli studenti e alle studentesse al momento dell'immatricolazione/iscrizione. La suddetta diffusione può avvenire anche attraverso assemblee interne;
- b) rendere noti il nome e tutti i recapiti necessari per contattare il Consigliere;
- c) promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la conoscenza del presente Codice;



**Conservatorio
di musica
Giuseppe
Tartini**
Trieste

- d) organizzare attività di formazione e sensibilizzazione, rispetto alle problematiche del presente Codice; un'adeguata formazione sarà garantita ai membri del CUG.

Art. 14

Norme finali

Il presente Codice entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data del Decreto di emanazione.

(*) CCNL AFAM - Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale. - (Testo giuridico ed economico del 16 febbraio 2005 coordinato e aggiornato con i CCNL del 4 agosto 2010)

Art. 18. Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

1. Ciascuna istituzione dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'istituzione dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL