Politecnico di Bari

PIANO DI

PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE

Indice

1. PREMESSA 3
2. FINALITÀ 3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE 3
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 4
5. DEFINIZIONI 6
6. PREVENZIONE DELLE MOLESTIE 8
7. FATTORI DI RISCHIO SPECIFICI DEL CONTESTO UNIVERSITARIO 8
8. INDICATORI ESEMPLIFICATIVI DI SITUAZIONI DA ATTENZIONARE 9
9. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI MOLESTIE, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI 10
10. CANALI DI ASCOLTO E ORIENTAMENTO 10
11. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE 10
12. LINGUAGGIO RISPETTOSO E INCLUSIVO 11
13. SEGNALAZIONI E PERCORSI DI TUTELA 12
14. MISURE CAUTELATIVE E DI PROTEZIONE 12
15. RUOLI E COMPETENZE 13
16. MONITORAGGIO 13
17. REVISIONE DEL PIANO 14

1. Premessa

Il Politecnico di Bari considera il diritto di lavorare in un ambiente sereno e rispettoso un principio fondamentale, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al rispetto reciproco e alla tutela della dignità e della libertà di ogni individuo.

Il Politecnico di Bari opera affinché siano rimossi gli ostacoli suscettibili di compromettere l'effettivo esercizio di tali diritti. Al tempo stesso, considera la diversità e la pluralità elementi essenziali per costruire un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, capace di valorizzare differenti prospettive e di favorire comportamenti efficaci e virtuosi.

Attraverso il presente documento, il Politecnico di Bari esprime il proprio impegno a favorire un contesto lavorativo libero da ogni forma di discriminazione e molestia. A tal fine sono definite linee di indirizzo volte alla prevenzione, al riconoscimento, al divieto e al costante monitoraggio delle forme di molestia fisica e psicologica nei luoghi di lavoro.

Tale impegno riguarda tutte le persone che, a diverso titolo, operano o collaborano con il Politecnico.

Le condotte discriminatorie o offensive riconducibili a discriminazione, molestia, molestia sessuale e/o mobbing in ambito lavorativo rappresentano una grave e inaccettabile lesione della dignità della persona e arrecano, al contempo, pregiudizio all'immagine del Politecnico.

Chi subisce tali condotte ha diritto alla loro cessazione e alla rimozione delle conseguenze che ne derivano, anche attraverso il ricorso a differenti procedure idonee a conseguire tale risultato.

Il presente Piano costituisce lo strumento organizzativo e gestionale attraverso il quale sono definiti ruoli, misure, canali e modalità operative per dare concreta attuazione ai principi sopra richiamati.

Il Piano si integra con gli strumenti di Ateneo in materia di pari opportunità, parità di genere, benessere organizzativo, salute e sicurezza e con la procedura CLAIM, quale canale organizzativo per la raccolta di segnalazioni e proposte, secondo le finalità proprie di ciascun modulo.

2. Finalità

Il Politecnico di Bari promuove e attua le azioni necessarie sia a prevenire abusi e molestie nei luoghi di lavoro sia a gestire in modo adeguato le eventuali situazioni di molestia che dovessero emergere.

In tale prospettiva, il Politecnico di Bari applica una rigorosa politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, fisico, verbale o digitale, che possa verificarsi nei propri luoghi di lavoro e di studio. Il Piano esprime quindi l'impegno dell'Ateneo ad assicurare un ambiente lavorativo e formativo sicuro e rispettoso, nel quale non trovino spazio comportamenti suscettibili di compromettere la dignità, la libertà e il benessere delle persone che operano presso il Politecnico di Bari.

Ogni episodio riconducibile a molestie o abusi viene considerato con la dovuta serietà e comporta l'adozione tempestiva degli interventi necessari.

3. Campo di applicazione

Il presente Piano si applica alla comunità del Politecnico di Bari e, per quanto pertinente, ai soggetti terzi che a qualsiasi titolo operano, collaborano o interagiscono con l'Ateneo, inclusi personale dipendente, docenti, studenti, dottorandi, assegnisti, tirocinanti, collaboratori, candidati a procedure di selezione, utenti, fornitori, appaltatori, visitatori e altri soggetti esterni.

Rientrano nel campo di applicazione le condotte di violenza, molestia, discriminazione, mobbing o comunque lesive della dignità che si verifichino in occasione dell'attività lavorativa, di studio, formativa, di ricerca o istituzionale, in connessione con essa o che derivino dal relativo contesto.

A titolo esemplificativo, il Piano si applica alle condotte poste in essere in tutte le sedi e spazi dell'Ateneo, nonché in occasione di pause, riunioni, attività didattiche e formative, eventi, missioni, trasferte e spostamenti connessi alle attività universitarie. Rientrano nel suo ambito di applicazione anche le condotte realizzate attraverso comunicazioni, e-mail, chat, piattaforme digitali, social network o altri strumenti tecnologici utilizzati nell'ambito del lavoro, dello studio o, più in generale, della vita universitaria.

4. Riferimenti normativi

Il presente documento si fonda sui principi stabiliti dalla normativa europea, internazionale e nazionale in materia di dignità della persona, pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e delle violenze nei contesti lavorativi e formativi.

Normativa europea e internazionale

Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, da recepire entro il 14 giugno 2027;

Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;

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, con particolare riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e alla tutela dei dati delle persone coinvolte;

Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11 maggio 2011 sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica;

Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007;

Convenzione OIL n. 187 del 15 giugno 2006 relativa al quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro;

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004, richiamato dall'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata il 7 dicembre 2000, con particolare riferimento ai principi di dignità umana, uguaglianza, non discriminazione, parità tra donne e uomini e condizioni di lavoro giuste ed eque;

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

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

Convenzione OIL n. 155 del 22 giugno 1981 sulla sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro.

Normativa nazionale

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, recante "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", rivolta alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Legge 15 gennaio 2021, n. 4, di ratifica ed esecuzione della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;

Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

Legge 27 giugno 2013, n. 77, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul;

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

Legge 23 aprile 2009, n. 38, di conversione del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica, contrasto alla violenza sessuale e atti persecutori;

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, recante il Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi;

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche e integrazioni, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, con particolare riferimento agli artt. 25 e 26 in materia di discriminazioni, molestie e molestie sessuali;

Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, in materia di protezione dei dati personali;

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Codice civile, art. 2087, in materia di tutela delle condizioni di lavoro.

Riferimenti tecnici e standard volontari

UNI/PdR 125:2022, "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", quale prassi di riferimento pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione, utile ai fini dell'adozione di misure organizzative, gestionali e di monitoraggio in materia di parità di genere;

UNI/Accredia, "UNI/PdR 125 Frequently Asked Questions – Indirizzi applicativi per la UNI/PdR 125", edizione 2026, quale documento di supporto all'applicazione della prassi e all'interpretazione dei relativi requisiti.

ISO 30415:2021, "Human resource management — Diversity and inclusion", quale riferimento volontario in materia di diversità e inclusione nelle organizzazioni;

Documento INAIL "Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza nei luoghi di lavoro", 2021.

Riferimenti interni di Ateneo

Il presente Piano si coordina, altresì, con lo Statuto del Politecnico di Bari, con il Codice Etico e di Comportamento, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nonché con gli altri atti e strumenti di Ateneo pertinenti in materia di parità di genere, pari opportunità, formazione, benessere organizzativo e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi compresi il Gender Equality Plan (GEP), il Piano di Azioni Positive (PAP) e il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), comprensivo della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e della valutazione del rischio di molestie, violenze, discriminazioni e comportamenti prevaricatori.

Il Piano si coordina altresì con le "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio istituzionale e amministrativo del Politecnico di Bari", nonché con gli strumenti di Ateneo in materia di linguaggio inclusivo e comunicazione istituzionale.

5. Definizioni

Per **violenza e molestie** si intende qualsiasi condotta, espressa in forma fisica, verbale, non verbale, scritta o digitale, o la minaccia di porla in essere, sia in un'unica occasione sia in modo ripetuto, che abbia l'intento, causi o possa comportare danni di natura fisica, psicologica, sessuale o economica, ovvero una lesione della dignità, della libertà, della salute, della sicurezza o del benessere della persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in tale definizione comportamenti offensivi, intimidatori o aggressivi; pressioni indebite o abusi di relazioni di autorità, fiducia, dipendenza o influenza; violenza fisica o minacce; molestie digitali; condotte lesive della riservatezza o della dignità della persona; violenza e molestie di genere.

Per **violenza e molestie sul lavoro** si intendono le condotte di violenza, molestia, minaccia, intimidazione, aggressione, discriminazione o altro comportamento lesivo della dignità della persona che si verifichino in

occasione di lavoro, in connessione con l'attività lavorativa, formativa, istituzionale o di collaborazione, oppure che derivino dal contesto lavorativo o universitario. Rientrano in tale ambito anche le condotte poste in essere nei luoghi di lavoro o di studio, durante attività connesse alla vita universitaria o attraverso strumenti di comunicazione e piattaforme digitali utilizzati in relazione al lavoro, allo studio o alle attività dell'Ateneo.

Tali condotte possono riguardare rapporti tra colleghi, tra superiori e subordinati, tra personale strutturato e personale in formazione, tra docenti, studenti, dottorandi, assegnisti, collaboratori, utenti, fornitori, appaltatori o altri soggetti terzi che, a qualsiasi titolo, operino, collaborino o interagiscano con il Politecnico di Bari.

Per **molestie morali o mobbing** si intende qualsiasi condotta abusiva o di violenza psicologica posta in essere per un periodo di tempo prolungato nei confronti di una persona sul luogo di lavoro o in un contesto connesso all'attività lavorativa, formativa o istituzionale, che si manifesti attraverso comportamenti, azioni, ordini o parole reiterati, volti a screditare, disconoscere, emarginare o isolare una persona, producendo un danno progressivo alla sua dignità, alla sua integrità psicologica, alla sua professionalità o alla sua partecipazione alla vita organizzativa. Può assumere particolare rilievo la posizione di autorità gerarchica, funzionale, didattica, valutativa, di coordinamento o di influenza della persona che pone in essere tali condotte.

Per **violenza e molestie di genere** si intende qualsiasi comportamento di violenza o molestia, comprese le molestie sessuali, attuato nei confronti di una persona in ragione del suo sesso, genere, identità di genere, espressione di genere, orientamento sessuale o caratteristiche sessuali, ovvero che colpisca persone appartenenti a un sesso o genere specifico.

Per **molestie sessuali** si intende una specifica categoria di molestia di genere, consistente in qualsiasi condotta indesiderata di natura sessuale, espressa in forma fisica, verbale, non verbale, scritta o digitale, o nella minaccia di attuarla, sia in un'unica occasione sia in maniera ripetuta, che abbia l'intento, causi o possa essere percepita come violazione della dignità e della libertà della persona, ovvero che crei un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare tra le molestie sessuali: allusioni, commenti o proposte a contenuto sessuale indesiderati; apprezzamenti invasivi sull'aspetto fisico o sulla sfera personale; contatti fisici non graditi; messaggi, immagini o altri contenuti a carattere sessuale inappropriati; richieste di favori sessuali accompagnate dalla promessa di vantaggi o dalla minaccia di conseguenze negative.

Per **discriminazione** si intende qualsiasi atto, patto, disposizione, criterio, prassi o comportamento che determini un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a quello riservato, in una situazione analoga, ad altra persona, in ragione di fattori personali o sociali tutelati dall'ordinamento.

Per **abuso di potere o della posizione gerarchica o funzionale** si intende l'utilizzo distorto di un ruolo, di un incarico o di una posizione di responsabilità, influenza, coordinamento, valutazione, supervisione o controllo al fine di esercitare pressioni indebite, ottenere vantaggi personali, imporre comportamenti non dovuti, condizionare scelte, limitare opportunità, generare soggezione o determinare un trattamento sfavorevole nei confronti di una persona.

Per **stalking o condotte persecutorie** si intendono comportamenti ripetuti, insistenti o intrusivi, quali contatti non desiderati, messaggi reiterati, appostamenti, pedinamenti, sorveglianza, minacce, controllo o interferenze nella vita privata, idonei a generare ansia, timore, disagio o alterazione delle abitudini di vita della persona. Tali condotte rilevano ai fini del presente Piano anche quando abbiano origine al di fuori degli

spazi universitari, qualora incidano sul rapporto di lavoro, di studio, di collaborazione o sul clima organizzativo dell'Ateneo.

Per **ritorsione** si intende qualsiasi comportamento, atto, omissione o misura, anche solo tentata o minacciata, che produca o possa produrre un effetto pregiudizievole nei confronti di chi abbia effettuato una segnalazione in buona fede, richiesto supporto, fornito informazioni, reso testimonianza o collaborato alla gestione di una situazione di molestia, violenza, discriminazione o mobbing.

Per **persona segnalante** si intende la persona che rappresenta, attraverso i canali previsti dal presente Piano, una situazione di presunta molestia, violenza, discriminazione, mobbing o comportamento inappropriato, subita direttamente o della quale sia venuta a conoscenza. Per persona coinvolta o persona offesa si intende la persona che ritiene di aver subito una condotta riconducibile a tali fattispecie. Per persona segnalata si intende la persona alla quale viene attribuita la condotta oggetto di segnalazione, ferma restando la necessità di garantire riservatezza, presunzione di non responsabilità e garanzie previste dall'ordinamento. Per testimone o persona informata sui fatti si intende la persona che possa fornire elementi utili alla ricostruzione del contesto, delle condotte o delle circostanze oggetto di segnalazione.

Le condotte sopra indicate possono manifestarsi in forma orizzontale, verticale o esterna, in relazione alla posizione delle persone coinvolte e alla natura dei rapporti intercorrenti tra esse.

Le definizioni sopra riportate hanno carattere esemplificativo e non esaustivo. La qualificazione delle singole condotte dovrà essere effettuata tenendo conto del contesto concreto, della natura del rapporto tra le persone coinvolte, dell'eventuale reiterazione dei comportamenti, della posizione rivestita dai soggetti interessati, degli effetti prodotti sulla persona e sull'ambiente di lavoro o di studio, nonché delle disposizioni normative, regolamentari e contrattuali applicabili.

Ai fini organizzativi, per "procedura CLAIM" si intende il sistema di raccolta digitale messo a disposizione dall'Ateneo attraverso specifici moduli, distinti per finalità: un modulo per la segnalazione di eventuali molestie, violenze, discriminazioni o altre condotte lesive e un modulo per suggerimenti e osservazioni sul benessere organizzativo. La procedura CLAIM costituisce un canale di raccolta e non sostituisce i procedimenti e gli strumenti di tutela previsti dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo.

6. Prevenzione delle molestie

Il Politecnico di Bari, nel perseguimento del principio della "tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza, mobbing o comportamento lesivo della dignità della persona, promuove un ambiente di lavoro, di studio e di collaborazione improntato al rispetto, alla correttezza, alla parità di trattamento, all'inclusione e alla tutela del benessere individuale e organizzativo.

I comportamenti indesiderati idonei a ledere la dignità della persona o a creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo possono assumere rilevanza ai fini del presente Piano anche in assenza dell'intenzione di molestare o di arrecare offesa. Ai fini della qualificazione delle singole condotte assumono rilievo, in relazione alle circostanze del caso concreto, il contesto, la natura e le modalità del comportamento, gli effetti prodotti, l'eventuale reiterazione e la posizione di potere, influenza o autorità delle persone coinvolte.

A fini preventivi, il Politecnico di Bari:

- assicura la diffusione del presente Piano e promuove la conoscenza dei principi e delle misure in esso contenuti;
- realizza attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della dignità della persona, delle pari opportunità, della prevenzione delle molestie, delle violenze e delle discriminazioni e della comunicazione rispettosa;
- favorisce l'emersione delle situazioni di disagio attraverso i canali di ascolto, orientamento e segnalazione disponibili;
- presta particolare attenzione ai fattori organizzativi e relazionali e alle condizioni del contesto universitario suscettibili di favorire situazioni di molestia, violenza o discriminazione;
- garantisce che le segnalazioni siano trattate dagli organi e dalle strutture competenti nel rispetto della riservatezza, della protezione dei dati personali e delle garanzie delle persone coinvolte;
- adotta, attraverso gli organi e le strutture competenti e ove ne ricorrano i presupposti, le misure organizzative, preventive o cautelative consentite dalla normativa e dalla regolamentazione applicabili;
- promuove il monitoraggio dell'attuazione del Piano e l'aggiornamento delle misure di prevenzione quando emergano elementi significativi o esigenze di miglioramento.
- definisce, per i canali CLAIM, modalità di presa in carico, gestione, documentazione e monitoraggio delle istanze, nel rispetto delle competenze dei soggetti coinvolti e della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- mette a disposizione, nell'ambito della procedura CLAIM, canali digitali di facile accesso per favorire l'emersione delle situazioni di disagio e la raccolta di proposte di miglioramento del benessere organizzativo, assicurando la distinzione tra segnalazioni di molestie e proposte di carattere organizzativo.

7. Fattori di rischio specifici del contesto universitario

Nel contesto universitario, la prevenzione delle molestie richiede particolare attenzione alle caratteristiche delle relazioni che si instaurano tra personale docente, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, studenti, dottorandi, assegnisti, collaboratori, tirocinanti e soggetti esterni. Tali relazioni possono svilupparsi in contesti molto differenti ed essere caratterizzate da asimmetrie gerarchiche, funzionali, didattiche, valutative o di altra natura.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, fattori e condizioni da considerare nell'attività di prevenzione e monitoraggio:

- rapporti caratterizzati da asimmetrie gerarchiche, funzionali, didattiche o valutative, anche con riferimento ad attività di supervisione, tutoraggio, valutazione, selezione e attribuzione di incarichi o opportunità formative e professionali;
- rapporti individuali o prolungati tra docenti e studenti, relatori e tesisti, tutor e dottorandi, assegnisti, tirocinanti o altre persone in formazione;
- condizioni di dipendenza organizzativa, professionale o formativa e situazioni caratterizzate da precarietà o temporaneità del rapporto;
- attività svolte in condizioni di isolamento o con limitata presenza di altre persone, nonché attività effettuate fuori dalle sedi dell'Ateneo, in occasione di missioni, trasferte, attività di ricerca, eventi o iniziative connesse alla vita universitaria;
- presenza e interazione con fornitori, appaltatori, concessionari, utenti esterni, visitatori e altri soggetti terzi;
- utilizzo di e-mail, chat, piattaforme digitali, social network, gruppi informali e strumenti di collaborazione, anche nell'ambito del lavoro agile, della didattica o delle attività svolte a distanza;

- possibile sovrapposizione tra relazioni professionali, didattiche e personali, anche nell'ambito di comunicazioni e occasioni sociali connesse alla vita universitaria;
- condizioni di isolamento organizzativo, esclusione dai flussi informativi, conflittualità interna, carichi di lavoro impropri o assegnazione di compiti non coerenti con il ruolo ricoperto.

8. Indicatori esemplificativi di situazioni da attenzionare

Al fine di favorire il riconoscimento precoce di situazioni potenzialmente critiche, il Politecnico di Bari considera meritevoli di attenzione, senza che l'elenco abbia carattere esaustivo, i seguenti comportamenti o segnali:

- isolamento sistematico di una persona o esclusione immotivata da riunioni, attività, comunicazioni o momenti informativi rilevanti;
- critiche reiterate, svalutanti o umilianti, formulate in pubblico o con modalità tali da ledere la dignità personale e professionale;
- linguaggio sarcastico, denigratorio, intimidatorio, aggressivo o discriminatorio, anche mediante strumenti digitali;
- messaggi insistenti, invasivi, non pertinenti o comunque idonei a creare disagio, pressione o soggezione;
- apprezzamenti non richiesti sull'aspetto fisico, sulla vita privata, sull'identità personale, sull'orientamento sessuale, sul genere, sull'età, sulla disabilità, sull'origine etnica, sulla religione o su altre caratteristiche personali;
- pressioni indebite, promesse di vantaggi o minacce di svantaggi connesse a richieste personali o a comportamenti indesiderati;
- uso distorto della posizione gerarchica, funzionale, valutativa o organizzativa per imporre condotte, limitare opportunità o creare condizioni di soggezione;
- assegnazione di compiti manifestamente degradanti, sproporzionati, privi di utilità organizzativa o finalizzati a umiliare, isolare o svalutare la persona;
- diffusione di pettegolezzi, immagini, informazioni personali o dati riservati idonei a ledere la reputazione, la privacy o la serenità della persona.

9. Valutazione del rischio di molestie, violenze e discriminazioni

Il Politecnico di Bari considera le molestie, le violenze, le discriminazioni e i comportamenti prevaricatori quali fattori suscettibili di incidere sul benessere organizzativo e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In coerenza con l'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e con l'art. 9 della Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019, ratificata dall'Italia con Legge 15 gennaio 2021, n. 4, la relativa valutazione è effettuata nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di Ateneo, con il quale il presente Piano si coordina per gli aspetti di prevenzione e protezione connessi alla salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito di tale raccordo, assumono particolare rilievo i fattori di rischio specifici del contesto universitario e gli indicatori descritti nei paragrafi precedenti, tenuto conto del contesto organizzativo, della natura delle relazioni, dell'eventuale asimmetria di ruolo o di potere, dell'esposizione relazionale e dell'utilizzo degli strumenti digitali.

Tali elementi, considerati singolarmente, non determinano automaticamente l'esistenza di situazioni di molestia, violenza o discriminazione, ma costituiscono elementi di attenzione nell'ambito delle attività di prevenzione e monitoraggio. La valutazione è riesaminata e, ove necessario, aggiornata nell'ambito del DVR in occasione delle revisioni previste dalla normativa vigente, tenendo conto anche di eventuali elementi significativi emersi dalle segnalazioni, dal monitoraggio del clima organizzativo, dalla valutazione dello stress lavoro-correlato o da altre evidenze pertinenti.

Nell'ambito della prevenzione e della valutazione, l'Ateneo può considerare, ove pertinenti e nel rispetto della protezione dei dati personali, anche eventuali differenze di esposizione o di impatto riconducibili al genere e ad altre dimensioni rilevanti per l'inclusione, al fine di orientare misure preventive e organizzative più efficaci.

10. Canali di ascolto e orientamento

Il Politecnico di Bari favorisce l'accesso a forme di ascolto, orientamento e supporto rivolte a chi ritenga di trovarsi in una situazione di disagio, molestia, violenza o discriminazione, al fine di consentire alla persona interessata di ricevere informazioni sui percorsi disponibili e di individuare, in relazione alla situazione rappresentata, le modalità di intervento più appropriate.

A tal fine, l'Ateneo si avvale dei servizi e delle strutture competenti già operanti al proprio interno e promuove, ove necessario, l'individuazione di ulteriori modalità di ascolto e orientamento, tenendo conto delle diverse componenti della comunità universitaria.

Le attività di ascolto, orientamento e supporto non sostituiscono le competenze e le responsabilità degli organi e delle strutture istituzionali né i procedimenti disciplinari, amministrativi o giurisdizionali previsti dall'ordinamento.

L'accesso a tali forme di ascolto e orientamento avviene nel rispetto della riservatezza, della protezione dei dati personali e della tutela da eventuali ritorsioni.

La compilazione dei moduli CLAIM può essere configurata, ove previsto dall'Ateneo, anche in forma anonima. L'eventuale anonimato costituisce una modalità organizzativa del canale e non pregiudica la necessità di assicurare, per quanto possibile e nel rispetto della normativa, la corretta raccolta, gestione e documentazione delle istanze e delle azioni conseguenti.

Resta inteso che, qualora la segnalazione venga trasmessa tramite il modulo in forma anonima, l'Ateneo potrà utilizzare le informazioni ricevute esclusivamente per finalità di monitoraggio statistico e generico del clima organizzativo. L'assenza di elementi identificativi della persona offesa o dei fatti circostanziati impedisce infatti l'attivazione di accertamenti interni, di verifiche specifiche sulle condotte o l'adozione di tutele e misure cautelative individuali sul posto di lavoro o di studio.

Nell'ambito dei canali istituzionali di ascolto, orientamento e segnalazione, l'Ateneo rende disponibile la procedura CLAIM, articolata in due moduli distinti: (a) un modulo per la segnalazione di eventuali molestie, violenze, discriminazioni, ritorsioni o altre condotte lesive; (b) un modulo per suggerimenti, osservazioni e proposte finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo.

11. Formazione, informazione e sensibilizzazione

Le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione costituiscono strumenti essenziali per la prevenzione delle molestie, delle violenze, delle discriminazioni e dei comportamenti prevaricatori e per la promozione di un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto della dignità della persona, all'inclusione e alla correttezza delle relazioni.

Il Politecnico di Bari promuove iniziative rivolte al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e, in relazione alle rispettive posizioni e attività, anche a collaboratori, dottorandi, assegnisti, tirocinanti e agli altri soggetti che operano nell'ambito dell'Ateneo. Specifiche iniziative possono essere rivolte ai soggetti che, per il ruolo ricoperto, esercitano funzioni di responsabilità, direzione, coordinamento o supervisione.

Le iniziative possono riguardare, in particolare:

- la conoscenza dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Piano e della politica di tolleranza zero adottata dall'Ateneo;
- il riconoscimento delle diverse forme di molestia, violenza, discriminazione e comportamento prevaricatorio, anche attraverso l'analisi di situazioni ed esempi riferibili ai contesti lavorativi, didattici, formativi e di ricerca;
- l'informazione sui comportamenti oggetto di prevenzione e contrasto, sui diritti e sulle forme di tutela previste, nonché sui canali di ascolto, orientamento, supporto e segnalazione disponibili;
- la conoscenza delle modalità appropriate di intervento in presenza o a conoscenza di situazioni potenzialmente critiche, con particolare attenzione alla riservatezza, alla tutela delle persone coinvolte e alla prevenzione di possibili condotte ritorsive;
- la formazione e l'aggiornamento dei responsabili di struttura, dei dirigenti e delle figure con funzioni di coordinamento, in relazione ai rispettivi ruoli e responsabilità, anche al fine di favorire il riconoscimento precoce delle situazioni di criticità e la loro corretta gestione;
- la sensibilizzazione sui temi della dignità e del rispetto della persona, della comunicazione rispettosa e non ostile, della prevenzione delle molestie, delle violenze, delle discriminazioni e dei comportamenti prevaricatori, nonché della promozione di comportamenti inclusivi e responsabili nelle relazioni di lavoro e di studio;
- la sensibilizzazione rispetto ai rischi connessi all'utilizzo degli strumenti digitali e dei canali di comunicazione, con particolare riferimento a comportamenti offensivi, intimidatori, discriminatori o molesti posti in essere attraverso posta elettronica, sistemi di messaggistica, piattaforme digitali e altri strumenti di comunicazione;
- la diffusione della conoscenza dei ruoli e delle funzioni dei soggetti e degli organismi dell'Ateneo coinvolti nelle attività di prevenzione, ascolto, tutela e gestione delle segnalazioni.
- la conoscenza della procedura CLAIM, delle finalità dei due moduli, delle modalità di accesso e delle regole di gestione delle istanze, con particolare attenzione alla riservatezza, alla protezione dei dati, alla non ritorsione e alla corretta distinzione tra ascolto, segnalazione e procedimento formale.

Le attività formative e informative sono definite tenendo conto dei diversi ruoli, delle responsabilità e dei livelli di esposizione alle situazioni di rischio, privilegiando, ove opportuno, metodologie che favoriscano la partecipazione e l'analisi di situazioni concrete.

La formazione e la sensibilizzazione tengono altresì conto della dimensione di genere e della prevenzione degli stereotipi e delle discriminazioni, in coerenza con le politiche di pari opportunità e con gli strumenti di Ateneo in materia di parità di genere.

Le modalità, i destinatari e la periodicità delle iniziative sono definiti dall'Ateneo in relazione alle esigenze organizzative, alle attività di prevenzione e agli elementi eventualmente emersi dal monitoraggio, dalle segnalazioni e dalla valutazione dei rischi, anche al fine di aggiornare nel tempo contenuti e priorità degli interventi.

12. Linguaggio rispettoso e inclusivo

Il Politecnico di Bari promuove l'utilizzo di un linguaggio rispettoso, non discriminatorio e attento alla dignità delle persone, sia nelle comunicazioni formali sia nelle relazioni quotidiane, anche attraverso gli strumenti digitali. In tale ambito, devono essere evitate espressioni offensive, denigratorie, discriminatorie, stereotipate o intimidatorie, nonché modalità comunicative suscettibili, in relazione al contesto e alle circostanze, di ledere la dignità della persona o di determinare situazioni di svalutazione, esclusione o umiliazione.

La cura del linguaggio costituisce parte integrante dell'attività di prevenzione e contribuisce alla costruzione di un ambiente di lavoro e di studio improntato alla correttezza, al rispetto reciproco e alla responsabilità nelle relazioni.

Nella comunicazione istituzionale, amministrativa e nella modulistica, l'Ateneo applica altresì, per quanto pertinente, le "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio istituzionale e nei documenti amministrativi del Politecnico di Bari" e gli ulteriori documenti di Ateneo in materia di linguaggio inclusivo. Tale riferimento riguarda in particolare la redazione dei testi del Piano, della procedura CLAIM, della modulistica e delle comunicazioni rivolte alla comunità universitaria.

13. Segnalazioni e percorsi di tutela

Il Politecnico di Bari favorisce l'emersione e la segnalazione di comportamenti che possano configurare molestie, violenze, discriminazioni o altre condotte lesive della dignità della persona, assicurando che le situazioni portate a conoscenza dell'Ateneo siano trattate nell'ambito delle rispettive competenze e secondo le procedure applicabili.

Al fine di garantire un ambiente di studio e di lavoro improntato al rispetto della dignità della persona, l'Ateneo istituisce la figura del Consigliere o della Consigliera di Fiducia. Tale figura, preferibilmente esterna al Politecnico di Bari, è incaricata di fornire ascolto, consulenza e assistenza a favore di studentesse, studenti, personale docente e tecnico-amministrativo che ritengano di aver subito molestie sessuali o morali, discriminazioni o comportamenti comunque lesivi della propria dignità. Il Consigliere o la Consigliera di Fiducia opera in piena autonomia, con assoluta imparzialità e garantendo la massima riservatezza.

La persona che ritenga di essere destinataria di tali comportamenti può, in relazione alla natura della situazione e alle proprie esigenze:

- richiedere ascolto e orientamento attraverso i servizi messi a disposizione dall'Ateneo, ivi compreso il supporto del Consigliere o della Consigliera di Fiducia, al fine di ricevere informazioni e valutare il percorso più adeguato;

- rappresentare la situazione al proprio responsabile o ad altra figura istituzionale competente, qualora tale modalità sia ritenuta appropriata in relazione alle circostanze;

- rivolgersi, nei casi di violenza o stalking, al numero di pubblica utilità 1522, promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ferma restando la possibile di rivolgersi alle autorità e ai servizi competenti nei casi previsti dalla legge;

- effettuare una segnalazione attraverso i canali istituzionali previsti dall'Ateneo.

Nell'ambito di tali canali, la procedura CLAIM mette a disposizione uno specifico modulo per la segnalazione di eventuali molestie, violenze, discriminazioni, ritorsioni o altre condotte lesive. Il modulo è strutturato per raccogliere, in modo proporzionato alla finalità, informazioni utili alla successiva gestione dell'istanza, quali natura e tipologia della segnalazione, circostanze e periodo, contesto, descrizione dei fatti, ruoli delle persone coinvolte, eventuali testimoni, documentazione disponibile, precedenti segnalazioni ed eventuali esigenze di tutela.

Al fine di salvaguardare la riservatezza e l'autonomia della Consigliera di Fiducia, l'accesso alla sezione del canale CLAIM a lei dedicata è strettamente riservato alla Consigliera stessa tramite credenziali esclusive. L'Ateneo adotta misure tecniche e organizzative idonee a garantire che i dati personali e il contenuto delle comunicazioni siano visibili unicamente alla Consigliera, fermi restando i soli tracciamenti tecnici di sistema previsti dalle normative di sicurezza informatica. In ogni caso, per preservare la natura informale del primo contatto, la persona interessata può rivolgersi alla Consigliera di Fiducia anche tramite i canali di contatto diretti (e-mail e telefono) specificamente indicati sul portale di Ateneo.

Le segnalazioni ricevute dalla Consigliera di Fiducia tramite CLAIM sono registrate e gestite secondo modalità organizzative che consentano, ove pertinente, di documentare la data di ricezione, la presa in carico, il soggetto o la struttura competente, lo stato della gestione, le eventuali misure adottate, le azioni conseguenti e la chiusura dell'istanza. Tali informazioni sono trattate nel rispetto dei principi di minimizzazione, riservatezza e protezione dei dati personali.

L'ascolto e l'orientamento forniti dal Consigliere o dalla Consigliera di Fiducia hanno carattere preliminare e non comportano, di per sé, l'avvio di un procedimento formale. Qualora la persona interessata intenda effettuare una segnalazione o attivare una procedura d'intervento, questa è indirizzata agli organi o alle strutture competenti in relazione alla natura dei fatti e alla posizione delle persone coinvolte, d'intesa con l'interessato/a e nel rispetto della sua volontà.

Restano ferme le competenze della Commissione Etica previste dallo Statuto e dal Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Bari, nonché quelle del Comitato Unico di Garanzia, del Collegio di Disciplina, dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari e degli ulteriori organi e strutture dell'Ateneo, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla regolamentazione interna vigenti. Ove i fatti rappresentati non rientrino nella competenza del soggetto che ne abbia ricevuto segnalazione, trovano applicazione, ove previste, le modalità di trasmissione agli organi o alle strutture competenti.

In ogni fase sono assicurati, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa e dalle procedure applicabili, la riservatezza delle informazioni e la protezione dei dati personali, l'ascolto della persona interessata, il rispetto dei diritti e delle garanzie della persona segnalata e la tutela da eventuali comportamenti ritorsivi o discriminatori.

Resta ferma la responsabilità prevista dall'ordinamento in caso di segnalazioni effettuate con dolo e risultate consapevolmente false, calunniose o diffamatorie.

14. Misure cautelative e di protezione

In presenza di situazioni che, per natura e circostanze, richiedano l'adozione di misure immediate o temporanee, gli organi e le strutture competenti dell'Ateneo possono valutare, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e nel rispetto della normativa applicabile, l'adozione di misure organizzative proporzionate, finalizzate alla tutela delle persone coinvolte e a prevenire l'aggravamento della situazione.

Tali misure hanno carattere cautelativo e non sanzionatorio e non comportano alcuna anticipazione di giudizio in ordine ai fatti segnalati o alle eventuali responsabilità.

In relazione alle circostanze del caso concreto e compatibilmente con le esigenze organizzative, possono essere valutate, a titolo esemplificativo: la temporanea rimodulazione delle modalità organizzative o delle attività; l'adozione, ove possibile, di soluzioni volte a limitare i contatti diretti tra le persone coinvolte; la temporanea modifica di assegnazioni, sedi, turni o modalità operative, nel rispetto delle competenze degli organi interessati e delle disposizioni applicabili; ulteriori misure organizzative ritenute appropriate in relazione alla situazione rappresentata.

Resta ferma la possibilità per le persone interessate di avvalersi dei canali di ascolto, orientamento e supporto disponibili, nonché degli ulteriori strumenti di tutela previsti dall'ordinamento.

Le eventuali misure adottate a seguito delle segnalazioni, comprese quelle di carattere organizzativo, preventivo o cautelativo, sono documentate secondo le modalità interne applicabili, in modo da consentire, ove necessario, la verifica dell'effettiva attuazione e l'eventuale individuazione di ulteriori azioni correttive o preventive.

15. Ruoli e competenze

L'attuazione del presente Piano avviene nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli organi, delle strutture e delle figure istituzionali dell'Ateneo.

Il Rettore promuove le politiche di tutela della dignità della persona e sostiene l'attuazione del presente Piano nell'ambito delle proprie attribuzioni e degli indirizzi generali dell'Ateneo.

Il Direttore Generale, nell'ambito delle proprie competenze, concorre all'attuazione delle misure organizzative previste dal Piano e al raccordo tra le strutture tecnico-amministrative interessate.

I dirigenti, i responsabili di struttura e le altre figure con funzioni di coordinamento concorrono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, alla prevenzione delle situazioni di molestia, violenza e discriminazione e alla promozione di un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità della persona.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, nell'ambito delle rispettive attribuzioni previste dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, collaborano con il Rappresentante Legale nelle attività di prevenzione e valutazione dei rischi pertinenti al presente Piano e nel relativo raccordo con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di Ateneo.

Il Comitato Unico di Garanzia esercita le funzioni propositive, consultive e di verifica attribuitegli dalla normativa e dalla regolamentazione di Ateneo in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere organizzativo.

La Commissione Etica esercita le funzioni attribuitele dallo Statuto e dal Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Bari in relazione all'applicazione e al rispetto dei principi e delle disposizioni in essi contenuti e alle segnalazioni rientranti nella propria competenza.

Restano ferme le competenze del Rappresentante Legale, delle strutture competenti in materia di personale, dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, del Collegio di Disciplina e degli altri organi e strutture dell'Ateneo previste dalla normativa e dalla regolamentazione interna.

Nell'ambito delle rispettive competenze, i soggetti e le strutture individuati dall'Ateneo per la gestione della procedura CLAIM assicurano la corretta ricezione, presa in carico, classificazione, gestione e documentazione delle istanze, nonché il raccordo con gli organi e le strutture competenti quando la natura dei fatti richieda ulteriori valutazioni o interventi.

16. Monitoraggio

Il Politecnico di Bari promuove il monitoraggio dell'attuazione del presente Piano, al fine di verificarne nel tempo l'adeguatezza e di individuare eventuali esigenze di miglioramento.

Ai fini del monitoraggio possono essere presi in considerazione, ove disponibili e pertinenti, anche in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza e della normativa in materia di protezione dei dati personali: dati relativi alle segnalazioni pervenute agli organi e alle strutture competenti; iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione realizzate; elementi eventualmente emersi da questionari, attività di ascolto o altri strumenti di rilevazione del clima organizzativo; misure organizzative o preventive adottate in relazione alle criticità emerse; eventuali criticità ricorrenti riferibili ai contesti, alle relazioni o alle modalità di svolgimento delle attività lavorative, didattiche, formative e istituzionali; ulteriori elementi utili a valutare l'adeguatezza del Piano e l'eventuale necessità di aggiornamento delle misure di prevenzione.

Gli elementi emersi dal monitoraggio possono essere considerati, per quanto di rispettiva competenza, nell'ambito dei processi di miglioramento relativi alla parità di genere, al benessere organizzativo e alla salute e sicurezza sul lavoro.

Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati, per quanto di competenza, per individuare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi e alle politiche di parità di genere, verificare l'efficacia delle misure adottate e orientare eventuali azioni di miglioramento. La documentazione delle segnalazioni e delle azioni conseguenti costituisce evidenza del sistema di gestione e non implica, di per sé, la pubblicazione di dati individuali o identificativi.

Nel monitoraggio possono essere ricompresi, in forma aggregata e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, anche i dati relativi alla procedura CLAIM, quali numero e tipologia delle istanze ricevute, tempi di presa in carico e gestione, principali aree o fattori di criticità, eventuali misure adottate, azioni correttive o preventive e stato di attuazione. Ove pertinente, tali analisi possono essere lette anche in un'ottica di genere, senza consentire l'identificazione delle persone interessate.

17. Revisione del Piano

Il presente Piano è sottoposto a riesame quando intervengano modifiche normative o organizzative rilevanti o quando, anche sulla base degli elementi emersi dalle attività di monitoraggio e dall'applicazione del Piano, si evidenzi la necessità di aggiornarne o integrarne i contenuti.

Il riesame tiene conto, ove pertinenti, degli esiti del monitoraggio della procedura CLAIM, delle segnalazioni e delle azioni conseguenti, delle modifiche agli strumenti di Ateneo in materia di parità di genere e delle indicazioni applicative della UNI/PdR 125:2022 e delle relative FAQ aggiornate, al fine di mantenere coerenti nel tempo prevenzione, gestione, monitoraggio e miglioramento.