



UNIVERSITÀ DI PISA

Progressione economica con requisiti al 31 dicembre 2016

(D.D. Prot. n. 55089 del 30 ottobre 2017)

Corso di formazione - Categoria B

Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto
collettivo di lavoro

24 novembre 2017

Diritti e doveri del dipendente pubblico

Davide Fiumicelli

Indice

1. Introduzione	3
2. Diritti e doveri dei dipendenti pubblici	3
3. I comportamenti lavorativi ed i diritti e doveri dei dipendenti nella disciplina di Ateneo... 7	
3.1. Lo Statuto di Ateneo	8
3.2. Il Codice etico della Comunità universitaria pisana	9
3.3. Il Codice di comportamento dell'Università di Pisa	14
3.4. Il Comitato unico di garanzia (CUG)	14

1. Introduzione

Il rapporto di pubblico impiego è quel particolare rapporto di lavoro in cui una persona fisica pone volontariamente la propria attività, in via continuativa e dietro retribuzione, alle dipendenze di una Pubblica amministrazione. Si configura dunque come un rapporto giuridico bilaterale e di subordinazione, ed il decreto legislativo n. 165/2001 (c.d. “Testo unico sul pubblico impiego”) costituisce la principale normativa di riferimento.

Il lavoro subordinato (tempo indeterminato e determinato) nell’Università è inoltre regolato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dove viene disciplinato il rapporto di lavoro (categorie, orario di lavoro, permessi, ecc.) nonché il trattamento economico fondamentale (retribuzione, IIS) e accessorio (lavoro straordinario, produttività, ecc.). Il nostro attuale CCNL prevede la suddivisione del personale in Categorie: B, C, D ed EP. Ad ogni categoria sono associate le mansioni e il trattamento economico.

Il rapporto di lavoro individuale si instaura però con un contratto di lavoro di tipo “privatistico” tra il soggetto e l’amministrazione (contratto individuale di lavoro).

2. Diritti e doveri dei dipendenti pubblici

Per effetto della instaurazione del rapporto di impiego pubblico (che si configura come volontario, strettamente personale, bilaterale o sinallagmatico, di subordinazione), il dipendente assume uno specifico *status*, con particolari diritti e doveri, e risulta stabilmente inserito nell’organizzazione della pubblica amministrazione datrice di lavoro.

A differenza dello Statuto Albertino, la Costituzione dedica ampio spazio al lavoro, considerato come il principale strumento per la realizzazione dell’individuo nella società e per l’affermazione della sua personalità. Il Costituente, in particolare, si mostra consapevole che la sottoposizione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro richiede una speciale disciplina protettiva del primo (*favor prestatoris*), che investa tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla sua costituzione alla sua cessazione.

Per quanto la materia del pubblico impiego non trovi una disciplina organica e completa tra le norme costituzionali, sono presenti perciò varie disposizioni che assumono una particolare rilevanza sul punto:

- il principio dell’accesso ai pubblici uffici in condizioni di eguaglianza (art. 51 Cost.);
- il dovere di adempiere con onore alle pubbliche funzioni e di porsi al servizio esclusivo della Nazione (artt. 54 e 98 Cost.);
- la riserva di legge inerente all’organizzazione dei pubblici uffici e il principio di buon andamento dell’amministrazione (art. 97 Cost.);

- la formazione professionale dei lavoratori, il profilo retributivo e la tutela dei minori e delle donne nel rapporto di lavoro (artt. 35, 36 e 37 Cost.);
- la responsabilità diretta dei dipendenti pubblici, il diritto di sciopero e gli altri diritti sindacali (artt. 28, 39 e 40 Cost.).

Con riferimento ai diritti dei dipendenti, va precisato come gli stessi presentino un diverso contenuto ed una differente natura giuridica a seconda che si configurino come diritti patrimoniali o diritti non patrimoniali.

Fra i primi il più importante risulta certamente il diritto alla retribuzione, prestazione periodica in denaro cui la pubblica amministrazione è tenuta verso i propri dipendenti, come corrispettivo del servizio prestato.

Sul punto, il principale punto di riferimento resta l'art. 36, co. 1, Cost., in base al quale *“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*. Una norma con la quale il Costituente prende atto che in una economia di mercato i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro sono in “potenziale conflitto” e che i primi rappresentano la parte “debole” (economicamente, ma non solo) del rapporto. Si pone così in rilievo non solo il fattore della produzione (criterio della “proporzionalità”), ma anche la funzione “sociale” della retribuzione (criterio della “sufficienza”), che dovrebbe assicurare un trattamento economico in grado di rimuovere gli *“ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana”* (art. 3 Cost.). Per lo stesso motivo la retribuzione non può essere diretta solo a consentire di far fronte alle primarie esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia, ma deve anche garantire un dignitoso tenore di vita. È anche per questo che, ad esempio, la regola della “corrispettività” non si applica durante le ferie e in altre circostanze interruttrive rilevanti (ad es. maternità, malattia) durante le quali il lavoratore, pur non effettuando la prestazione di lavoro percepisce la retribuzione (o un'indennità sostitutiva).

La retribuzione si articola, in genere, in un trattamento fondamentale (comprensivo delle voci a carattere fisso e continuativo) e in un trattamento accessorio (costituito da emolumenti eventuali od occasionali, sempre più spesso collegati alla *performance* organizzativa e individuale), demandati alla contrattazione collettiva. Il trattamento economico dovuto al pubblico dipendente remunera, ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo n. 165/2001, tutte le prestazioni lavorative inerenti ai doveri del lavoro pubblico, con esclusione delle prestazioni rese al di fuori del rapporto di lavoro (è il c.d. principio di “onnicomprensività” della retribuzione).

Quanto invece ad i diritti non patrimoniali, possiamo invece ricordare:

- il diritto di ufficio, inteso come diritto alla permanenza nel rapporto di lavoro (aspettativa di non essere rimosso dal proprio ufficio se non nei casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi);
- il diritto allo svolgimento delle mansioni (c.d. “diritto alla funzione”);
- il c.d. “diritto alla progressione”, che concerne la disciplina relativa ai passaggi interni dei dipendenti pubblici sia fra nuove aree funzionali che all’interno della stessa area;
- il diritto al riposo, che comprende ferie, malattia, permessi, ecc.;
- il diritto alla riservatezza;
- il diritto alle pari opportunità;
- i diritti sindacali.

L’art. 36, co. 2 e 3 Cost., ad esempio, stabiliscono principi importanti rispetto ai limiti di durata della giornata lavorativa (che deve essere stabilita dalla legge per tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore) e al diritto al riposo del lavoratore (diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, senza possibilità di rinuncia). L’obiettivo del Costituente in questo caso è tanto quello di consentire il recupero delle forze al lavoratore al fine di ottenere un suo migliore rendimento, quanto quello di preservare la sua salute assicurandogli un adeguato tempo libero per dedicarsi a sé stesso e alla sua famiglia.

La legge e il CCNL di riferimento stabiliscono precise tutele al riguardo, ribadendo ad esempio come le ferie siano un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dia luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto dall’art. 28 co. 15 CCNL (all’atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico corrisposto).

Nel CCNL, inoltre, sono previsti:

- i permessi retribuiti (art. 30);
- i congedi parentali (art. 31);
- i congedi per motivi di famiglia, di studio e di formazione (art. 32);
- i congedi per motivi di servizio all’estero del coniuge (art. 33);
- i permessi brevi (art. 34);
- norme di tutela in caso di infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 39) e per dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 40).

Decisive, poi, appaiono le tutele per il dipendente in caso di malattia. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto infatti alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.

Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all’ultimo episodio

morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente. Superato detto periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. Superati i periodi di conservazione del posto, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno *ad personam* pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

Gli artt. 39 e 40 (assieme all'art. 18) Cost. costituiscono inoltre il fulcro dei diritti sindacali. Il riconoscimento della libertà sindacale, da una parte, riconosce al singolo cittadino il diritto di associarsi liberamente con altri cittadini al fine di tutelare gli interessi comuni legati allo svolgimento dell'attività lavorativa; il riferimento al diritto di sciopero presente nell'art. 40 Cost., dall'altra, considera il diritto come preesistente alla Costituzione stessa, in quanto diritto inalienabile e come tale irrinunciabile da parte dell'individuo e del prestatore di lavoro.

Ai diritti dei dipendenti fanno comunque riscontro una serie di doveri-obblighi, e ciò conferma il carattere "bilaterale" del rapporto di impiego; una serie di doveri-obblighi raggruppabili in due ampie tipologie.

Per quanto riguarda i doveri inerenti l'ambito prettamente "pubblicistico", derivanti in primo luogo dalla Costituzione, possiamo citare:

- dovere di adempiere con onore alle pubbliche funzioni e di porsi al servizio esclusivo della Nazione (artt. 54 e 98 Cost.);
- doveri collegati ai principi di imparzialità e buon andamento (art. 97 Cost.);
- doveri collegati al carattere democratico della Repubblica (art. 1 Cost.);
- dovere di esclusività, *ex art.* 98 Cost.

L'art. 54 Cost., in particolare, sintetizza tutti i doveri costituzionali nella formula sintetica "dovere di fedeltà" alla Repubblica e di osservanza della Costituzione e delle leggi. Il secondo comma, poi, disciplina un distinto e più forte dovere dei cittadini chiamati a svolgere ("con disciplina ed onore", regole di etica pubblica) una funzione pubblica.

L'art. 98, co. 1, Cost. (*“i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione”*) deve essere letto unitamente all'art. 97 Cost., in quanto la necessità che il dipendente pubblico sia al servizio esclusivo della Nazione si collega al principio di imparzialità (art. 97). Entrambi i citati principi sono alla base del principio di separazione tra “politica” e “amministrazione”, nel senso che la prima definisce gli obiettivi e controlla i risultati dell'attività amministrativa, mentre la seconda si occupa della gestione concreta dell'azione amministrativa.

In tema, appare rilevante anche il riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con il D.P.R. n. 62/2013 in attuazione dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 (sostituito dalla legge n. 190/2012) al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Codice, in particolare, contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso (purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia). La violazione dei doveri recati dal Codice è fonte di responsabilità disciplinare, nonché rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

Per quanto attiene i doveri inerenti l'ambito “privatistico”, bisogna invece far riferimento principalmente al codice civile, ed in particolare ai doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà, sanciti, anche per il rapporto di lavoro privato, dagli artt. 2104 e 2105 c.c.:

- il lavoratore deve *“usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale”*;
- il lavoratore deve *“osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*;
- il lavoratore *“non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

3. I comportamenti lavorativi ed i diritti e doveri dei dipendenti nella disciplina di Ateneo

Con riferimento alla disciplina di Ateneo che presenta una relazione più stretta e diretta con i comportamenti lavorativi, nonché in relazione ai diritti e doveri dei dipendenti, i primi riferimenti cui si prestare attenzione sono sicuramente i principi contenuti nello Statuto.

3.1. Lo Statuto di Ateneo

All'interno dello Statuto, in particolare negli artt. 2, 3 e 8, vengono prescritti i comportamenti consoni allo "spirito" dell'organizzazione, tra i quali appare importante ricordare:

- comportamenti che si ispirano al rispetto di principi fondamentali, quali ad esempio:
 - la pari dignità delle persone;
 - la libertà di pensiero;
 - la partecipazione e la trasparenza;
- comportamenti diretti a favorire l'opera dell'Università per il progresso culturale, civile ed economico del Paese;
- comportamenti integri e obiettivi posti alla base delle decisioni;
- comportamenti finalizzati a tutelare sicurezza, salute e benessere psico-fisico del personale;
- comportamenti volti a valorizzare competenze, esperienze, capacità e impegno di chi opera all'interno delle strutture.

L'art. 2 (*"Valori fondamentali"*), più nello specifico, stabilisce che *"l'Università recepisce i valori della Costituzione della Repubblica Italiana, della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e si impegna, nelle sue attività, al rispetto di essi"*. Anche per questo, non può che considerare la *"pari dignità delle persone quale proprio valore fondante"*, auto-imponendosi comportamenti proattivi che si muovano in tale direzione, promuovendo *"il superamento di ogni tipo di discriminazione, garantendo pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca e nella progressione di carriera del personale"*. L'Università *"afferma il proprio carattere pluralista, indipendente e libero da ogni condizionamento confessionale, ideologico, partitico o economico"*, improntando *"la propria azione al metodo democratico, garantendo e tutelando la libera espressione del pensiero, la più ampia partecipazione ai processi decisionali, la loro trasparenza e la pubblicità degli atti"*. Opera inoltre *"affinché tutte le decisioni siano frutto di comportamenti integri ed obiettivi"*, adoperandosi *"nei confronti delle persone disabili a rimuovere gli ostacoli allo svolgimento delle attività e alla fruizione dei servizi universitari"* e valorizzando *"le competenze, le esperienze, le capacità e l'impegno di chi opera nelle sue strutture"*.

Allo stesso tempo, l'art. 3, quando descrive le attività istituzionali che caratterizzano l'Università, prescrive che le stesse si svolgano *"nel libero confronto delle idee e nel pieno rispetto dei valori fondamentali sopra enunciati, della libertà di ricerca e di insegnamento dei docenti, professori e ricercatori, e dei diritti degli studenti, del personale tecnico-amministrativo e di tutti coloro che a tali attività sono chiamati a concorrere, avendo come punto di riferimento ed obiettivo primario l'interesse dell'istituzione e della comunità universitaria nel suo insieme"*.

Quando parla del personale, poi, l'art. 8 si premura fin da subito di fissare che l'istituzione si doti di strumenti adeguati *“intesi a prevenire e a rimuovere situazioni e comportamenti lesivi delle prerogative, dei diritti e delle opportunità dei singoli lavoratori”*, agendo in modo da tutelare *“la sicurezza, la salute e il benessere psico-fisico del personale”*, assicurare *“la salubrità e la funzionalità delle strutture e degli ambienti di lavoro”*, *“impegnandosi a rimuovere ogni forma di violenza morale o psicologica”*. Lo Statuto, inoltre, stabilisce che l'Università debba elaborare ed attuare *“programmi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale del personale”*, favorendo *“le attività culturali, ricreative, sociali e sportive del personale, da svolgersi nel rispetto delle regole e della civile convivenza nonché dei diritti dell'intera comunità universitaria, mettendo a disposizione servizi, strutture e risorse”*.

Da tutto ciò può desumersi come risultino quantomeno “stigmatizzati” quei comportamenti volti a produrre finalità opposte a quelle enunciate, come, a mero titolo esemplificativo:

- comportamenti discriminatori o che ostacolano la realizzazione delle pari opportunità;
- comportamenti non intesi a prevenire e a rimuovere situazioni e comportamenti lesivi delle prerogative, dei diritti e delle opportunità dei singoli lavoratori.

3.2. Il Codice etico della Comunità universitaria pisana

In tema di diritti e doveri dei dipendenti non può che farsi poi riferimento al Codice etico della Comunità universitaria pisana, disciplinato dall'art. 40 dello Statuto di Ateneo; Codice che rappresenta una vera e propria carta dei diritti e doveri morali dei componenti della comunità accademica. È approvato dal Senato Accademico a maggioranza dei suoi componenti, previo parere del Consiglio di amministrazione ed è emanato con decreto del Rettore.

Destinatari delle norme del Codice etico sono tutti i componenti la comunità universitaria (docenti, studenti, personale tecnico-amministrativo e quanti a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo), i quali sono tenuti ad ispirare i propri comportamenti ai principi di onestà, lealtà, correttezza, trasparenza, imparzialità e solidarietà, antepoendo il superiore interesse della comunità stessa a quello personale. Per i dipendenti pubblici che lavorano nell'Università di Pisa, il Codice costituisce integrazione e specificazione dei principi enunciati nelle leggi e nei contratti collettivi che li riguardano; esso non innova la disciplina vigente in materia di diritti, doveri e obblighi del personale, salve le specificazioni eventualmente richieste dalla natura dell'attività ad essi assegnata in base all'ordinamento universitario.

Più nello specifico, l'art. 2 (sulla scorta anche di quanto previsto dalla legge n. 240/2010) è dedicato ai *“valori fondamentali della comunità universitaria”*, identificati innanzi tutto *“in quelli di carattere generale stabiliti dalla Costituzione della Repubblica e dalle Carte dei diritti adottate in sede internazionale, europea e nazionale in base ad essa, nelle leggi contenenti le norme generali*

sull'istruzione stabilite con legge statale, nello Statuto dell'Università di Pisa e negli altri documenti direttamente o indirettamente da questi richiamati". Resta fermo, in particolare, quanto disposto in via generale in tema di protezione delle libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro, in tema di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze di genere e di libertà dell'insegnamento e della ricerca scientifica.

Il Codice etico vieta poi espressamente, agli art. 4 e ss., alcuni specifici comportamenti, che pare opportuno rammentare nel dettaglio.

In primo luogo, fra le attività condizionate al rispetto dei fondamentali valori menzionati all'art. 2 del Codice, è di primaria importanza la valorizzazione del merito e la rigorosa osservanza dell'art. 3, co. 1 Cost., che stabilisce il divieto di discriminazioni e lo sviluppo dell'eguaglianza, ponendo l'accento sulle discriminazioni determinate da abuso della posizione accademica o gerarchica.

Dato che il merito individuale costituisce il principale titolo di valutazione delle attività istituzionali della comunità universitaria, non costituiscono tuttavia discriminazioni vietate le disparità di trattamento giustificate da valutazioni oggettive relative al rendimento conseguito nelle attività specificamente proprie di ciascun docente, studente o dipendente amministrativo. Inoltre, in applicazione del principio costituzionale di "uguaglianza sostanziale", l'Università e le sue articolazioni interne possono adottare misure volte ad evitare o a compensare o attenuare svantaggi correlati alle situazioni, anche di ordine puramente naturale, che possono dar luogo a discriminazioni vietate, sempre che ciò non comporti indebite discriminazioni di segno opposto.

Il Codice, ad ogni modo, precisa come le singole articolazioni interne dell'Università e le commissioni giudicatrici di concorsi, di esami o di altre procedure simili, siano tenute al rispetto di criteri di valutazione fondati sul merito, censurando le azioni di chi si adoperi per favorire ingiustamente un candidato non meritevole (compiendo atti di favoritismo o nepotismo, tanto diretti che indiretti).

Attenzione peculiare viene poi dedicata alle violazioni delle norme di legge riguardanti i casi di molestie sessuali, mobbing (forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti 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 o 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) e simili, da valutare, oltre che ai fini dell'applicazione delle sanzioni stabilite dalle norme stesse, al fine di evitare che ne derivino pregiudizi alla prosecuzione degli studi e/o della carriera della persona che ne è stata vittima.

L'art. 5 del Codice, in secondo luogo, descrive i doveri dei destinatari del Codice stesso; tra questi, assumono particolare interesse:

- il dovere di svolgere i propri compiti uniformandosi ai principi di lealtà e di rispetto reciproco;
- il divieto di intrattenere rapporti di lavoro o di collaborazione con soggetti i cui interessi confliggano con quelli dell'Università o assumere incarichi professionali che contrastino con tali interessi e con la normativa in materia;
- il dovere di astenersi da ogni comportamento che possa configurarsi, direttamente o indirettamente, come una forma di favoritismo o di nepotismo o che costituisca indebita interferenza dell'esercizio di funzioni o compiti altrui.

Il Titolo II del Codice etico, invece, fissa alcuni doveri e divieti più specifici.

L'art. 7, ad esempio, tratta del caso delle “*prassi discriminatorie*”, stabilendo che “*tutti i membri dell'Università hanno diritto di essere trattati con eguale rispetto e considerazione, e di non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, nonché il ruolo che occupano in ambito universitario*”. In particolare, il Codice precisa che sussiste “discriminazione diretta” quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi citati, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga, mentre sussiste “discriminazione indiretta” quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati in precedenza, salvo che tale disposizione, criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

L'Università di Pisa rifiuta di conseguenza ogni tipo di comportamento discriminatorio o vessatorio, posto in essere nei confronti di un membro dell'Ateneo da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata o da parte di altri colleghi, che si sostanzino in “*forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro, ovvero tali da comprometterne la salute, professionalità, esistenza o dignità*”. Si rigetta anche ogni forma di pregiudizio sociale, ogni molestia o fastidio, ogni prassi stigmatizzante, degradante o umiliante, ogni idea di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro, affidando all'istituzione e ai suoi membri il compito di “*incoraggiare le iniziative volte a proteggere e valorizzare le categorie svantaggiate, la diversità individuale e culturale*”.

L'art. 8, poi, dedica specifiche disposizioni in tema di “*molestie sessuali*” (intese come ogni atto o comportamento indesiderato sia esso fisico, verbale o non verbale, avente connotazione sessuale), lesive della libertà, dignità e inviolabilità della persona cui sono rivolte, incentivando tutte le azioni necessarie alla prevenzione e repressione.

A titolo esemplificativo, il Codice cita quali prassi o comportamenti che possono essere considerati molestie sessuali: le richieste di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale; comportamenti inappropriati e offensivi tesi a ottenere contatti fisici non desiderati; l'adozione di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali. Il Codice considera di maggiore gravità le molestie sessuali correlate alla promessa di benefici di qualsiasi natura la cui connessione rientra nella disponibilità del molestatore. Tutte le persone coinvolte a qualsiasi titolo nei casi di molestie o abusi sessuali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza; la persona che ha subito molestie o abusi ha diritto di chiedere l'omissione dei propri dati anagrafici sui documenti eventualmente oggetto di pubblicazione.

Il Codice prevede inoltre compiti specifici sul punto per coloro che hanno la direzione di strutture, uffici e in generale posizioni di responsabilità, i quali hanno il dovere di vigilare e prevenire il verificarsi di molestie sessuali, dovendo altresì fornire il proprio sostegno alla persona molestata garantendo la riservatezza.

L'art. 13, disciplina invece l'ipotesi del “conflitto di interessi”, che si ha quando l'interesse privato di un membro dell'Università contrasta realmente o potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'Università stessa; un conflitto che può riguardare anche i rapporti esterni di lavoro con enti di formazione o università potenzialmente concorrenti. L'interesse privato, di natura non solo economica, può ad esempio riguardare: l'interesse immediato della persona in quanto membro dell'Università; l'interesse di enti, persone fisiche o giuridiche con cui il membro dell'Università intrattenga rapporti economici, professionali o di consulenza; l'interesse di enti o persone giuridiche di cui il membro dell'Università abbia il controllo o posseda una quota significativa di partecipazione finanziaria; l'interesse di terzi, qualora ne possano consapevolmente conseguire vantaggi al membro dell'Università.

Nell'art. 14, inoltre, si afferma che l'Università di Pisa “*si oppone fermamente ad ogni forma di nepotismo e favoritismo in quanto contrastanti con la corretta valorizzazione del merito, l'onestà, l'integrità, la professionalità e la libertà accademiche, l'equità, l'imparzialità e la trasparenza, e richiede ai professori, ai ricercatori e ad ogni altro membro dell'Università di astenersi da tale costume*”. Ricorre “nepotismo” quando un docente o un membro del personale tecnico-

amministrativo, direttamente o indirettamente - anche nei casi di ricorso a fondi esterni - utilizza la propria autorevolezza o capacità di persuasione per concedere benefici, favorire incarichi o chiamate, influire sugli esiti concorsuali o sulle procedure di selezione riguardanti, in particolare – ma non esclusivamente – l’accesso e lo sviluppo della carriera (compresi borse di studio, contratti, borse per dottorato di ricerca, assegni di ricerca, contratti anche a tempo determinato) di coniugi, figli, familiari o conviventi e affini. Al nepotismo sono assimilate le pratiche di “favoritismo” di un professore nei confronti dei propri allievi, intese come condotte arbitrarie in contrasto con i valori di onestà e imparzialità o con l’interesse di altri candidati obiettivamente più meritevoli nell’avvio iniziale o nei passaggi successivi della carriera accademica.

Gli articoli successivi del Codice prevedono infine:

- divieto di abuso della propria posizione (art. 16): *“a nessun membro dell’Università è consentito abusare, direttamente o indirettamente, dell’autorevolezza della propria posizione accademica ovvero del fatto di ricoprire uffici o incarichi, allo scopo di trarne vantaggi personali od al fine di forzare altri membri dell’Università ad eseguire prestazioni o servizi che non rientrino nel normale svolgimento delle libere attività didattiche, di ricerca, accademiche o amministrative che a questi ultimi competono. L’abuso può ricorrere anche tramite comportamenti che, seppur non illegittimi, siano palesemente in contrasto con lo spirito di norme e regolamenti dell’Ateneo, nonché con le regole di condotta contenute in altri articoli del presente Codice etico”*;
- astensione dal richiedere o accettare offerte di beni o benefici che possano influenzare direttamente o indirettamente lo svolgimento delle attività universitarie cui si è preposti (art. 17);
- divieto di utilizzare impropriamente il logo e il nome dell’Università, nonché la reputazione dell’Università in associazione ad attività professionali, impieghi, incarichi o altre attività esterne, anche non remunerate (art. 18);
- obbligo per tutti i componenti della comunità universitaria di usare le risorse dell’Ateneo in maniera responsabile, diligente e trasparente, senza la possibilità, in mancanza di espressa autorizzazione da parte dei competenti organi dell’istituzione universitaria, di utilizzare o concedere a persone od enti esterni attrezzature di ricerca, spazi o risorse umane, materiali o finanziarie dell’Università per fini di natura personale (art. 19);
- dovere di rispettare la riservatezza di persone od enti di cui l’Università detiene informazioni protette, e obbligo di non rivelare dati o informazioni relativi alla partecipazione ad organi accademici, che siano sottoposti a riservatezza (art. 20);

- dovere di fornire adeguata ed obiettiva motivazione delle decisioni, incluse quelle incidenti sulla posizione o carriera di altri membri dell'Università, e quelle aventi ad oggetto la descrizione o promozione delle attività formative (art. 21).

Sulle violazioni delle disposizioni del Codice etico, qualora non ricadano nella competenza del collegio di disciplina, decide il Senato accademico su proposta del Rettore. Le eventuali sanzioni che possono scaturire dalle violazioni suddette sono:

- a) richiamo riservato;
- b) richiamo pubblico.

Le sanzioni ovviamente devono essere commisurate alla gravità dei fatti e tenere conto di eventuali reiterazioni dei comportamenti che le hanno generate.

3.3. Il Codice di comportamento dell'Università di Pisa

Con il Codice di comportamento dell'Università di Pisa (adottato in attuazione dell'art. 54, co. 5, del decreto legislativo n. 165/2001, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", a norma dell'art. 54 del medesimo decreto) vengono indicati in concreto i comportamenti consoni e quelli vietati al personale tecnico-amministrativo.

L'art. 3, in particolare, contiene i principi generali, in base ai quali il comportamento del lavoratore deve essere ispirato:

- a principi morali (integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza);
- al senso del bene comune (il non utilizzo a fini privati di informazioni di cui si dispone per ragioni d'ufficio);
- ai principi di economicità, efficienza ed efficacia;
- alla garanzia di parità di trattamento nei confronti di tutte le persone con le quali si entra in contatto;
- all'astensione dal compiere azioni discriminatorie.

3.4. Il Comitato unico di garanzia (CUG)

Il Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come prescrive l'art. 19 dello Statuto, svolge compiti che sono strettamente connessi con i diritti ed i doveri degli appartenenti alla Comunità universitaria.

In particolare, il CUG svolge principalmente le seguenti funzioni:

“a. promuove le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, in

particolare se fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età;

b. promuove la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione, e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato;

c. promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;

d. promuove azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;

e. favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

f. assume, nell'ambito di sua competenza, compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio”.

Il CUG, inoltre, ai sensi degli artt. 9 e 10 del proprio Regolamento di costituzione e funzionamento:

- fornisce pareri sui piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorative e interventi di conciliazione vita-lavoro e nelle materie oggetto di contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze;
- verifica gli esiti delle azioni positive, progetti e buone pratiche in materia di pari opportunità; delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio dei lavoratori; delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro; l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG, a tali fini, redige entro il mese di gennaio di ciascun anno una relazione sull'attività svolta riferita all'anno precedente. Entro il 30 marzo di ciascun anno redige inoltre una relazione sulla situazione del personale dell'Ateneo riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing), tenendo conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione. Relazioni che sono trasmesse, a cura del Presidente, al Rettore ed al Direttore generale, anche ai fini del successivo inoltro al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione.

È sempre il CUG poi che, dal punto di vista dell'adozione delle azioni positive, operando in raccordo con i vertici amministrativi, è chiamato a predisporre i Piani di Azioni Positive (PAP), che intervengono in vari ambiti, connessi con i diritti ed i doveri dei dipendenti:

- Genere e organizzazione del lavoro (carriere, gestione dei concorsi e definizione dell'organigramma di Ateneo).
 - Finalità generale è quella dell'incremento della presenza femminile a tutti i livelli della carriera universitaria, con particolare riferimento alla docenza e alle funzioni dirigenziali del personale tecnico-amministrativo.
 - Favorire una sempre maggiore trasparenza nell'accesso e nella progressione nelle carriere.
 - Favorire forme di conciliazione della vita familiare e di quella professionale, grazie al sostegno a progetti di telelavoro e sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*).
- Benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo, migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.
 - Interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni, e all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, aprendo così lo spazio per l'introduzione di misure che non mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.
 - Indagini conoscitive.
 - Attività di formazione.
- Conciliazione vita privata/lavoro: azioni che mirano a meglio bilanciare carichi di cura familiare e carico lavorativo.