

## **CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

### **Articolo 1 – Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche soltanto verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

### **Articolo 2 – Principi**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata è inammissibile;
- b) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro o di studio derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) nei confronti degli autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dal vigente ordinamento. Qualora i suddetti comportamenti siano messi in atto da personale dirigente, se ne terrà conto in sede di valutazione, con le conseguenze previste dal CCNLvigente.

### **Articolo 3 – Consigliere/Consigliera di fiducia**

1. È istituita la figura del Consigliere/Consigliera di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.



2. Al Consigliere/Consigliera di fiducia è assegnato il compito di fornire consulenza e assistenza alle vittime di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione. Nel corso degli accertamenti necessari ai fini della soluzione dei casi sottoposti al suo esame, il Consigliere/Consigliera di fiducia assicura l'assoluta riservatezza dei dati relativi ai soggetti coinvolti.
3. Il Consigliere/Consigliera di fiducia viene nominato/a dal Rettore/Rettrice, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (nel prosieguo, CUG), tra persone esterne all'Ateneo, di adeguata e comprovata competenza ed esperienza.
4. A tale scopo, viene pubblicato sul sito internet dell'Ateneo un invito a manifestare, entro un determinato termine, interesse all'assunzione di detto incarico, mediante presentazione di un'istanza, da inviare tramite PEC, accompagnata dal curriculum vitae e da tutti i titoli e i documenti ritenuti rilevanti.
5. Il CUG esamina le manifestazioni di interesse pervenute e seleziona il candidato/la candidata con il profilo curricolare più adeguato, comunicando l'esito della selezione al Rettore/Rettrice di norma entro i 20 giorni successivi alla scadenza del termine indicato nel comma 4.
6. Il decreto di nomina del Consigliere/della Consigliera di fiducia è pubblicato nel sito internet dell'Ateneo. Il CUG comunica al personale e agli studenti il nome ed il luogo o le modalità di reperibilità del Consigliere/Consigliera di fiducia nominato/a.
7. L'Ateneo s'impegna a sostenere chiunque al suo interno si avvalga dell'intervento del Consigliere/Consigliera di fiducia ovvero sporga denuncia di comportamenti qualificabili come molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.
8. L'incarico del Consigliere/Consigliera di fiducia dura due anni e può essere rinnovato; esso può essere altresì revocato dal Rettore/Rettrice, su proposta del CUG, nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati al Consigliere/alla Consigliera di fiducia.
9. Al Consigliere/Consigliera di fiducia sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti istituzionali e spetta, a titolo di rimborso spese, un importo annuo lordo che sarà indicato nell'avviso di manifestazione di interesse all'assunzione di detto incarico.

#### **Articolo 4 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Qualora si verifichi sul posto di lavoro o di studio un atto o un comportamento molesto riconducibile alla definizione di cui all'articolo 1, la vittima della molestia può rivolgersi al



Consigliere/alla Consigliera di fiducia, nel luogo o secondo le modalità comunicate ai sensi dell'art. 3, comma 6, per avviare una procedura informale.

2. A tal fine, l'Ateneo mette a disposizione del Consigliere/Consigliera di fiducia un indirizzo di posta elettronica dedicato e un locale idoneo a garantire la riservatezza dei colloqui.

3. L'intervento del Consigliere/ della Consigliera dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, tenuto conto della delicatezza dell'argomento affrontato.

4. Ove necessario, nel corso dell'intervento, il Consigliere/ la Consigliera di fiducia può avvalersi della consulenza o della collaborazione di specifiche professionalità nell'ambito di quelle offerte dal corpo docente e dal personale tecnico amministrativo d'Ateneo. Le professionalità consultate dovranno garantire il rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, commi 2 e 8; la violazione di tali obblighi potrà dar luogo a procedimento disciplinare ai sensi delle vigenti norme d'Ateneo.

#### **Articolo 5 - Intervento del Consigliere/della Consigliera di fiducia**

1. Il Consigliere/la Consigliera di fiducia interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro o di studio, rappresentando all'autore delle molestie che il suo comportamento è gravemente scorretto e lesivo dell'altrui dignità, nonché fonte di danno per l'Ateneo.

2. L'intervento del Consigliere/della Consigliera di fiducia deve avvenire mantenendo la più ampia riservatezza in merito al caso trattato.

#### **Articolo 6 - Denuncia formale**

1. Ove la vittima delle molestie sessuali constati la persistenza di detto comportamento nonostante l'intervento diretto del Consigliere/della Consigliera di fiducia, essa potrà sporgere formale denuncia, se lo ritiene con l'assistenza del Consigliere/della Consigliera di fiducia, al Rettore/Rettrice, nel caso in cui l'abuso sia imputabile a personale docente o a studenti, ovvero al Direttore Generale/Direttrice Generale, nel caso in cui l'abuso sia imputabile a personale tecnico-amministrativo o dirigente. Il Rettore/Rettrice ed il Direttore/Direttrice generale trasmettono gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, che ne curerà l'istruttoria sulla base dei rispettivi Regolamenti disciplinari vigenti.

2. Sono fatte salve le segnalazioni alla competente autorità giudiziaria in presenza di reato, ai sensi degli articoli 361-362 Codice penale e dell'art. 331 Codice di procedura penale.



## **Articolo 7 - Attività di sensibilizzazione e formazione**

1. L'Ateneo, attraverso il CUG e gli altri uffici od organi competenti si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice di condotta e a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.
2. Nei programmi di formazione del personale, l'Ateneo si impegna a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Particolare attenzione verrà dedicata alla formazione dei Responsabili delle Strutture, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona. Anche in funzione della prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi del lavoro o dello studio.
3. Il CUG svolge un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere/ la Consigliera di fiducia può essere invitato/a a partecipare alle riunioni del CUG che vertano su materie attinenti al suo incarico ed è comunque tenuto/a a trasmettere semestralmente al CUG una relazione sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata.
4. Le relazioni prodotte nel corso dell'anno, accompagnate da un parere del CUG, vengono trasmesse annualmente agli organi di governo dell'Ateneo e alla Consigliera nazionale di parità.

Emanato con D.R. n. 286 del 2 febbraio 2021