



Università  
degli Studi di  
Messina

## CODICE DI COMPORTAMENTO A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE STUDIANO E LAVORANO NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

### Art. 1 – Ambito di applicazione

L'Università degli Studi di Messina – sentito il CUG – richiamandosi:

- ai principi fondamentali della Costituzione italiana sanciti dagli artt. 2, 3 e 32;
- agli artt. 1 (dignità umana) e 21 (non discriminazione) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e giuridicamente vincolante all'interno dell'ordinamento dell'Unione secondo quanto dispone l'art. 6 del Trattato di Lisbona;
- alla Raccomandazione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- all'art. 26 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata con Legge n. 30/1999;
- alla normativa nazionale in materia di pari opportunità, recepita anche dagli ultimi CCNL del comparto Università;
- al concetto di salute inteso, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, quale stato di benessere fisico, mentale, sociale, e non semplicemente come assenza di malattia o infermità, come recepito al comma 1 lettera o) dell'art. 2 del D.Lgs n. 81/08;
- alla Direttiva Ministero funzione pubblica 24 marzo 2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- al D. Lgs. n. 215/2003, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*;
- al D. Lgs. n. 216/2003, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*;
- al D. Lgs. n. 5/2010, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*;
- **al “Patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011-2020”, approvato dal Consiglio il 27 marzo 2011;**
- alla legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- **al Decreto-legge n.93 del 14 agosto 2013, convertito dalla legge 15 ottobre 2013 n.119, “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere (...)”;**
- **alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;**

adotta il presente Codice di comportamento a garanzia del diritto inviolabile di quanti studiano e, a qualsiasi titolo, lavorano nell'Ateneo messinese ad essere trattati con dignità e rispetto, e, in particolare, contro ogni forma di molestia morale e/o sessuale e atti discriminatori.

## **Art. 2 – Finalità**

L'Università degli Studi di Messina intende:

- richiamare l'attenzione sul problema della tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e nell'ambiente di studio e indicare ai responsabili delle strutture, ai sindacati, alle lavoratrici e ai lavoratori, alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo messinese la normativa cui conformare la propria azione;

- assicurare l'effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori e studenti alla protezione della loro dignità sul posto di lavoro e nell'ambiente di studio nonché garantire a tutti coloro che operano, a vario titolo,
- nell'Ateneo la possibilità di vivere in un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati ai principi del benessere organizzativo;
- promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di molestie e/o atti discriminatori sul luogo di lavoro e/o nell'ambiente di studio, e adottare ogni adeguata misura per tutelare chi lavora e studia nell'Ateneo messinese contro tali comportamenti;
- promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di atti condannabili o esplicitamente ostili o offensivi ripetutamente diretti contro ogni dipendente/studente sul luogo di lavoro o nell'ambiente di studio e adottare ogni adeguata misura di tutela contro tali comportamenti. Pertanto:
  - a) assume iniziative di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con la tutela della dignità della persona, impegnandosi ad organizzare attività di sensibilizzazione sulle problematiche di cui al presente Codice dirette a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano o studiano nell'Ateneo;
  - b) incoraggia, in via preventiva, lo sviluppo e l'attuazione di regole di condotta e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro e di studio scevro da comportamenti molesti e atti discriminatori e un clima in cui venga rispettata l'invulnerabilità della persona;
  - c) garantisce ad ogni lavoratrice/lavoratore, studentessa/studente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini in ragione del sesso o orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologie di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età e dello stato di disabilità.
  - d) garantisce, in via successiva, il ricorso immediato a procedure tempestive, semplici e imparziali, dirette a risolvere, con la massima discrezione, i casi di comportamenti molesti e atti discriminatori e a prevenirne il ripetersi.

## **Art. 3 – Definizione di molestie sessuali, morali e atti discriminatori**

1. Per molestia sessuale s'intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro o di studio umiliante, ostile o intimidatorio.

2. Costituisce molestia sessuale di particolare gravità ogni atto o comportamento che, implicitamente o esplicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio, con il sotteso fine di ottenere prestazioni sessuali, le decisioni dell'Amministrazione riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti e qualunque altro aspetto della vita lavorativa, nonché le decisioni dei docenti riguardanti il superamento degli esami di profitto o di laurea di studentesse e studenti.

3. Per molestia morale si intende ogni atto, atteggiamento o comportamento di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuto nel tempo in modo sistematico o abituale che porta a un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità di lavoratrici/lavoratori, studentesse/studenti.

4. Per comportamento discriminatorio diretto o indiretto s'intende ogni atto, disposizione, criterio, prassi o comportamento attivo o omissivo, apparentemente neutro, che possa mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre e ciò a causa delle religioni, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale o dell'età.

#### **Art. 4 – Responsabilità**

1. Tutti coloro che studiano e lavorano, a vario titolo e con *status* giuridico diverso, nell'Università degli Studi di Messina sono tenuti all'osservanza del presente *Codice* e sono soggetti alle misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dalla relativa normativa.
2. Garantiscono l'applicazione del presente Codice il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili delle strutture centrali e decentrate.

#### **Art. 5 – La/Il Consulente di fiducia**

1. È istituita la figura professionale della/del *Consulente di fiducia*, ~~nominata/o dal Rettore su proposta del CUG,~~ con l'incarico di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire alla soluzione del caso. ***La/Il Consulente di fiducia è un soggetto esterno all'Ateneo nominato con decreto del Rettore all'esito dell'espletamento di apposita procedura di valutazione comparativa. La selezione avviene mediante esame comparativo dei curricula e dei titoli presentati e mirerà ad accertare il possesso di documentata preparazione ed esperienza professionale, unitamente a sensibilità e capacità d'ascolto e di comunicazione. La valutazione comparativa è effettuata da una Commissione composta da tre membri, due designati dal Senato Accademico e uno designato dal CUG tra i suoi componenti. La Commissione proporrà, al termine dei lavori, allo stesso Senato Accademico, una terna di nomi, tra i quali verrà designato la/il Consulente di fiducia.***
2. L'affidamento di tale incarico sarà regolato ~~dall'Amministrazione~~ mediante apposito contratto in cui saranno precisate le modalità con cui la/il *Consulente di fiducia* espletterà le proprie funzioni e sarà indicato il relativo compenso, che può essere forfettario e/o proporzionale all'attività resa e alla disponibilità data. La/Il *Consulente di fiducia* dura in carica tre anni salvo recesso di una delle due parti con preavviso di almeno tre mesi. ~~e può essere riconfermata/o per una sola volta,~~
3. L'Università potrà recedere senza preavviso in caso di incapacità allo svolgimento delle funzioni.

#### **Art. 6 – Procedure**

Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori può, entro 60 giorni dal loro verificarsi, attivare in alternativa:

- a) la procedura informale, di cui al successivo art. 8, rivolgendosi alla/al *Consulente di fiducia*;
- b) la procedura formale, di cui al successivo art. 9.

#### **Art. 7 – Ruolo e ambito d'intervento della/del Consulente di fiducia**

1. La/Il *Consulente di fiducia*, su richiesta della persona interessata:
  - assume la trattazione del caso e informa sulle modalità, anche legali, più idonee per affrontarlo;
  - interviene, con ampia discrezionalità (mediante colloqui, acquisizione di eventuali testimonianze, incontri conciliativi tra la vittima e l'autore/autrice della molestia etc.) per accertare i fatti e per favorire, in tempi ragionevolmente brevi, il superamento delle situazioni di disagio e il ripristino di un sereno ambiente di lavoro.
2. A tal fine:
  - dispone dei mezzi e strumenti necessari per assolvere al suo compito;
  - ha accesso agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
  - può avvalersi di consulenti interni all'Università;
  - agisce nel rispetto della parte lesa e dell'accusato/a e assicura l'assoluta discrezione sui fatti, a tutela di tutti i soggetti coinvolti nell'accertamento della vicenda, sia per garantire il diritto alla riservatezza che per evitare ogni forma di ritorsione;
  - partecipa alle attività di formazione promosse dall'Università e da altri enti, in materia di pari opportunità, tecniche di comunicazione, *mobbing*, corsi di autostima, di *counselling* etc.
3. La/Il *Consulente di fiducia* può essere invitata/o a partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperta/o e con voto consultivo, per suggerire azioni specifiche o generali volte a promuovere un

clima di lavoro che assicuri la pari dignità e libertà delle persone. È tenuta/o a relazionare sull'attività svolta annualmente al CUG e al Rettore.

#### **Art. 8 – Procedura informale**

1. La persona vittima di comportamenti lesivi della propria dignità può richiedere l'intervento della/del *Consulente* con una procedura informale, che deve concludersi nel termine di 90 giorni. La/Il *Consulente* prende in esame il caso, impegnandosi a non adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la presunta vittima della molestia e averne ricevuto l'espresso consenso. Nel ricercare, ove possibile, una soluzione conciliativa, adotta, ai sensi dell'art. 7, le iniziative più opportune per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio.

#### **Art. 9 – Procedura formale**

1. Ove l'interessata/o ritenga inopportuno o insufficiente qualunque tentativo di soluzione informale del problema oppure qualora, dopo tale tentativo, il comportamento indesiderato permanga, la persona lesa potrà sporgere formale denuncia al Direttore Generale, se l'accusato/a fa parte del personale tecnico- amministrativo, o al Rettore, se questi è una/un docente o una studentessa/uno studente.

2. Quando l'autore del fatto sia una studentessa/uno studente, il Rettore nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il *Consigliere di Fiducia* e due componenti scelte/i dal CUG. La Commissione disciplinare, previa contestazione per iscritto del fatto al suo autore e successiva audizione del medesimo, accertata la fondatezza della denuncia – mediante anche l'acquisizione di informazioni e/o testimonianze – proporrà al Rettore le eventuali azioni da intraprendere (ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere di ammonimento, obbligo di partecipazione a corsi di sensibilizzazione sul tema, richieste di risarcimento danno). Il Rettore decide con decreto entro il termine di 90 giorni dalla costituzione della Commissione. 3. In tutti gli altri casi, qualora il competente organo disciplinare attivato ritenga fondati i fatti denunciati nel corso del relativo procedimento, il Rettore, in caso di docente, ovvero il Direttore generale, in caso di personale tecnico-amministrativo, potrà adottare, su proposta della/del *Consulente di fiducia*, misure organizzative idonee alla cessazione immediata dei comportamenti molesti.

4. La/Il denunciante deve avere la possibilità di rimanere nel proprio posto di lavoro, se lo desidera, o di essere trasferita/o in altra sede che non comporti disagio.

5. Qualora la segnalazione di illeciti provenga da un dipendente dell'Ateneo, deve esserne immediatamente informato il Responsabile della prevenzione della corruzione, se persona diversa dal Direttore Generale. In tal caso, l'identità del soggetto segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e la relativa denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241.

6. L'Amministrazione provvede ad annullare, in via di autotutela e senza ritardo, gli atti amministrativi in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, che derivino da minacce, ricatti, discriminazioni riconducibili ad atti di molestia sessuale, morale o atti discriminatori.

#### **Art. 10 – Diritto alla riservatezza e all'onorabilità**

1. Tutti i soggetti preposti alla prevenzione e alla soluzione dei casi segnalati sono tenuti al massimo riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

2. Nel caso in cui la denuncia si riveli manifestamente infondata, l'Amministrazione deve garantire la riabilitazione della persona accusata e si riserva di avviare, nei confronti della controparte, gli eventuali provvedimenti disciplinari.

#### **Art. 11 – Informazione**

1. L'Amministrazione s'impegna a garantire la massima diffusione presso ogni struttura dell'Ateneo del presente *Codice* e delle iniziative correlate e a comunicare la reperibilità e la sede della/del *Consulente di fiducia*.