

# **CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA**

**SENATO ACCADEMICO  
CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE  
DECRETO RETTORALE  
UFFICIO COMPETENTE**

21.10.2008;  
29.10.2008;  
1750/2008 dd. 16.12.2008  
Sez. Reclutamento e Formazione

**Data ultimo aggiornamento:** 16.12.2008 *a cura dell'Ufficio di Staff Affari generali e documentali*

## **PREAMBOLO**

L'Università degli Studi di Trieste, in attuazione della Raccomandazione 92/131/CEE del 27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e in applicazione dell'art. 49 del CCNL 2002-2005 del Personale del Comparto Università del 27.01.2005, tenuto conto altresì della Raccomandazione 2005/251/CE dell'11.03.2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Trieste un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza di opportunità e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

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

### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente codice si rivolge a tutti coloro che studiano e lavorano all'Università degli Studi di Trieste, quale che sia il rapporto in essere con l'Ente, e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrino in contatto con l'Ente e il suo personale.
2. Le stesse persone sono tenute al rispetto e all'osservanza dei principi e fini del presente codice.

### **Art. 2**

#### **Definizione di molestia sessuale**

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

3. Sono esempi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

### **Art. 3**

#### **Definizione di molestia morale**

1. Costituiscono molestie morali ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratti e sistematici, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

2. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) danni all'immagine, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1;
- b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, utilizzo e appropriazione non autorizzate dei risultati di studi e ricerche, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali: cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro e/o di studio con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- d) è da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

### **Art. 4**

#### **Dovere di collaborazione**

1. Tutti coloro a cui si rivolge il presente codice devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

2. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambienti di studio e di lavoro ai quali sovrintendono. Essi dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

3. Si richiamano eventuali testimoni a un comportamento corretto collaborativo e di sostegno nei confronti delle vittime.

#### **Art. 5**

##### **Consigliere di fiducia**

1. E' istituita la figura del Consigliere/Consigliera di Fiducia, d'ora in poi Consigliere, così come previsto dalla normativa vigente.

2. Il Consigliere è nominato dal Rettore, su designazione del Comitato Pari Opportunità, sentito il parere del Comitato Mobbing, scelto tra persone esterne all'Ateneo, che possiedano documentata esperienza umana e professionale, adatta a svolgere i compiti previsti dal codice.

3. Il Consigliere, nello svolgimento della sua funzione, agisce in piena autonomia; dura in carica 2 anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.

4. Il Consigliere presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo.

5. Il Consigliere è delegato dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie e a contribuire alla soluzione del caso. Il Consigliere ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare.

6. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

7. Nel rispetto dei principi della normativa vigente sulla tutela dei dati personali, il Consigliere, entro il 31 ottobre di ogni anno, presenta al Comitato Pari Opportunità, al Rettore e al Direttore amministrativo, una dettagliata relazione sull'attività svolta. Il Comitato Pari Opportunità s'impegna altresì a trasmetterlo al Comitato Mobbing.

8. Propone azioni e iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà di tutte le persone all'interno dell'Università.

9. Al Consigliere che può avvalersi, qualora lo ritenga opportuno, di consulenti interni o esterni, sono fornite adeguate risorse umane e un'indennità, la cui misura è determinata dal CdA, nel rispetto della normativa vigente in materia.

10. Su richiesta del CPO, il Consigliere può partecipare alle sue riunioni, con funzione consultiva. Può altresì partecipare alle riunioni del Comitato Mobbing, su richiesta di quest'ultimo.

11. Il Consigliere può essere rimosso dall'incarico dal Rettore motivatamente, sentito il parere del Comitato Pari Opportunità e, se del caso, sentito il parere del Comitato Mobbing.

## **Art. 6**

### **Procedure di denuncia formali e informali**

Chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi entro un congruo termine dal suo verificarsi, al Consigliere il quale, raccolte tutte le informazioni utili, suggerisce alla persona molestata le possibili procedure formali o informali adottabili.

## **Art. 7**

### **Procedura informale**

1. Il Consigliere, su richiesta dei soggetti di cui all'art 1, assume la trattazione del caso di molestia.
2. Al fine dell'interruzione della stessa può:
  - invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o, quale autore della molestia;
  - acquisire informazioni necessarie, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate, e può accedere agli atti amministrativi inerenti al caso trattato;
  - organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/ o autrice/autore, al fine di tentare la conciliazione fra i due;
  - proporre all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenirne la reiterazione.
3. Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa, senza preventivo formale consenso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
4. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

## **Art. 8**

### **Procedura formale interna**

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può far ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria, a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.
2. Il Rettore nomina una commissione composta da cinque membri, di cui fanno parte il Rettore o un suo delegato, il Direttore Amministrativo o un suo delegato, il Consigliere, un membro del Comitato Pari Opportunità, un membro del Comitato per il Mobbing
3. La commissione può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Università.
4. La commissione, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere e ad eventuali segnalazioni disciplinari, ivi incluse lettere di ammonimento e inviti a partecipare a corsi di sensibilizzazione sul tema.
5. La commissione assicura adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, considerati a tutti gli effetti illeciti disciplinari.

## **Art. 9**

### **Procedura formale esterna**

La/il molestata/o può, comunque e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.

#### **Art. 10**

##### **Denuncia infondata**

Ove la denuncia si dimostri infondata, la commissione, nell'ambito delle proprie competenze, adotta tutte le iniziative necessarie a riabilitare la persona accusata.

#### **Art. 11**

##### **Tutela della riservatezza**

1. Nel corso degli accertamenti, le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o atti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e notizie di cui vengono a conoscenza. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi della normativa vigente in materia di tutela di protezione dei dati personali.
2. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento, soggetto per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

#### **Art. 12**

##### **Formazione e informazione**

L'Università si impegna a:

- a) dare ampia diffusione del presente codice; segnalandone, in modo adeguato, la pubblicazione sul Sito dell'Ateneo ai lavoratori, così come agli studenti al momento dell'immatricolazione/iscrizione;
- b) rendere noti il nome e tutti i recapiti necessari per contattare il Consigliere;
- c) dare pubblicità al presente codice, anche attraverso l'affissione in tutte le Facoltà e Dipartimenti e la pubblicazione nel sito dell'Università;
- d) promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la conoscenza del presente codice, anche attraverso assemblee interne;
- e) organizzare attività di formazione e sensibilizzazione, rispetto alle problematiche del presente codice, rivolte con particolare attenzione ai Dirigenti, Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento e Capi struttura; un'adeguata formazione sarà garantita ai membri del Comitato per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico d'Ateneo per la prevenzione del fenomeno del Mobbing.

#### **Art. 13**

##### **Norme finali**

Il presente codice, espletato l'iter deliberativo, entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data del decreto rettorale di emanazione.