



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DELL'INSUBRIA**

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE E LA TUTELA DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI NELL'AMBIENTE DI STUDIO E DI LAVORO

*Emanato con Decreto 26 febbraio 2009, n. 14267
Entrato in vigore il 26 febbraio 2009*



UFFICIO AFFARI GENERALI, ORGANI E RAPPORTI SSN
Via Ravasi, 2 – 21100 Varese (VA) – Italia
Tel. +39 033221 9034/9035/9044/9048/9052/9136 – Fax +39 0332 219039
Email: affari.generali@uninsubria.it - PEC: ateneo@pec.uninsubria.it
Web: www.uninsubria.it
P.I. 02481820120 - C.F. 95039180120
Chiaramente Insubria!

Piano I
Uff. 1.017 – 1.018



**CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE E
LA TUTELA DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI NELL'AMBIENTE
DI STUDIO E DI LAVORO**

INDICE

| | |
|--|---|
| TITOLO I..... | 3 |
| Art. 1 - Definizioni..... | 3 |
| Art. 2 - Principi..... | 3 |
| Art. 3 - Dovere di collaborazione..... | 4 |
| TITOLO II..... | 4 |
| Art. 4 - La/il consigliera/e di fiducia..... | 5 |
| Art. 5 - Funzioni..... | 5 |
| TITOLO III..... | 6 |
| Art. 6 - Procedura informale interna..... | 6 |
| Art. 7 - Procedura di denuncia formale..... | 6 |
| TITOLO IV..... | 7 |
| Art. 8 - Attività di sensibilizzazione..... | 7 |

TITOLO I

Art. 1 - Definizioni

1. Per **molestia** si intende qualunque condotta che si manifesti attraverso atti, comportamenti, gesti, espressioni verbali o scritte aventi lo scopo o l'effetto di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, di mettere in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo. E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

Sono esempi di molestia comportamenti quali: lesioni all'immagine altrui; offese; intimidazioni; calunnie; insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e sulla qualità professionale; azioni di discredito della persona; rimproveri adottati con modalità offensive del decoro della persona; limitazioni della libertà di espressione dell'individuo; atti e comportamenti adottati sulla base di fattori vietati di discriminazione (genere, handicap, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali).

2. Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento, verbale o non verbale, a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce nell'ambiente di studio o di lavoro, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante.

Sono esempi di molestie sessuali comportamenti quali: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e fastidiosi; apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso, o l'orientamento sessuale; affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio; apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni; adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale; promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

3. Per **mobbing** si intende una forma di violenza psicologica attuata in ambito lavorativo e perpetuata da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un altro lavoratore o di un subalterno. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico, intenzionale ed abituale e aventi connotazioni vessatorie, aggressive, umilianti o denigratorie, contraddistinti – anche se formalmente legittimi – da un intento persecutorio ed emarginante finalizzato all'obiettivo primario di isolare la vittima dal gruppo e tali da comportare un'afflizione personale idonea a compromettere la professionalità, la dignità e/o la salute della vittima, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.

Art. 2 - Principi

1. L'Università degli Studi dell'Insubria garantisce il diritto per tutti coloro che studiano e lavorano in ateneo a vedere assicurato un clima di studio e di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e la inviolabilità della persona. L'Università degli Studi dell'Insubria opera per assicurare la prevenzione dei casi di molestia.
2. La molestia è riconosciuta fonte di discriminazione diretta e/o indiretta e di negazione di diritti.



3. A tutela delle ragioni della parte che si considera vittima, l'Università degli Studi dell'Insubria fa propri i principi ispiratori e tutte le disposizioni delle Direttive Comunitarie emanate in materia di discriminazioni basate sul sesso, nonché della vigente normativa nazionale in materia.
4. Il presente codice è ispirato ai seguenti principi:
 - a. è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione di cui all'art.1, ovvero come molestia morale o molestia in genere, operata sul luogo di studio e di lavoro verso chiunque entri in rapporto a qualsiasi titolo con l'Università degli Studi dell'Insubria;
 - b. è garantito il diritto delle studentesse e degli studenti, delle lavoratrici e dei lavoratori di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c. è garantito il diritto per la vittima di molestie sessuali sul luogo di studio e di lavoro di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio;
 - d. è garantito il diritto delle studentesse e degli studenti, delle lavoratrici e dei lavoratori di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - e. è garantito il diritto, nel corso degli accertamenti, alla riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - f. è garantita, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori responsabili di molestie l'applicazione delle misure disciplinari previste dalle leggi e dai contratti; analogo trattamento è previsto a sanzione di ogni comportamento configurabile come vendetta o persecuzione, ritorsione diretta o indiretta nei confronti di un dipendente che ha fatto presso qualunque ente o autorità una segnalazione, un esposto o una denuncia per aver subito molestia;
 - g. è garantito dall'Ateneo l'impegno a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento con particolare riferimento alle procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
 - h. sono considerate di particolare gravità le molestie esercitate tra soggetti con rapporto gerarchico. Per i responsabili del personale tecnico amministrativo i comportamenti assunti in violazione al presente codice di comportamento costituiscono elemento negativo di valutazione.
 - i. sono altresì considerate di particolare gravità le molestie attuate dal personale docente nei confronti di studentesse o studenti.

Art. 3 - Doveri di collaborazione

1. Tutti i soggetti che formano la Comunità Universitaria, hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. I Dirigenti ed i Responsabili delle strutture e degli uffici sono tenuti all'applicazione e al rispetto del presente codice ed assumono il dovere morale nonché giuridico di porre in essere tutti gli atti ed i fatti necessari per prevenire il verificarsi di condotte che costituiscono diretta ed immediata violazione del presente codice, poste in essere negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono.

TITOLO II



Art. 4 - La/il consigliera/e di fiducia

1. L'Università degli Studi dell'Insubria, con Decreto Rettorale, istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia prevista/o dalla Risoluzione A 3-0043/1994 del Parlamento Europeo al quale potranno rivolgersi le persone molestate.
2. La/Il Consigliera/e di fiducia, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze, fornisce consulenza e assistenza al soggetto oggetto di molestie e contribuisce alla soluzione del caso o a suggerire la procedura più adatta.
3. La/Il Consigliera/e di fiducia, è nominata/o con Decreto Rettorale, previo esperimento di procedura selettiva pubblica, atta ad individuare la persona più idonea per l'espletamento delle funzioni che gli sono proprie alla luce del presente codice e dotata di tutte le competenze tecniche e professionali richieste. La Commissione giudicatrice, composta da tre componenti esperti in materie giuridiche e sociali, è nominata con Decreto Rettorale.
4. La/Il Consigliera/e di fiducia per la delicatezza della sua funzione deve essere il più possibile neutrale e quindi persona esterna all'Ateneo, ovvero senza alcun tipo di rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Ateneo, preferibilmente con esperienza analoga in altri Enti. Alla/al Consigliera/e di fiducia, per l'espletamento delle proprie funzioni istituzionali, può essere attribuita un'indennità, nonché gli possono essere assegnate risorse finanziarie e/o umane, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.
5. La/Il Consigliera/e di fiducia dura in carica per un biennio e l'incarico è rinnovabile per una sola volta. La/Il Consigliera/e di fiducia può essere revocata/o con provvedimento motivato del Rettore nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni in riguardo agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 5 - Funzioni

1. La/Il Consigliera/e di fiducia svolge funzioni di assistenza e consulenza a tutti i soggetti che intrattengono di norma rapporti con la Comunità Universitaria, che subiscono molestie nei luoghi di pertinenza dell'Università degli Studi dell'Insubria, garantendo la riservatezza.
2. La/Il Consigliera/e di fiducia, se lo ritiene necessario, può richiedere copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione.
3. La/Il Consigliera/e di Fiducia entro il 15 febbraio di ogni anno riferisce al Rettore e per conoscenza al Comitato per le Pari Opportunità, al Comitato Mobbing e alla Consigliera di Parità di Varese e di Como ed ove lo ritenga opportuno al Senato Accademico ed al Consiglio di Amministrazione, sull'attività svolta, suggerisce azioni positive, indica misure di prevenzione e propone iniziative di formazione ed informazione nella materia oggetto del presente codice, nonché all'occorrenza e su invito, partecipa alle sedute degli organi collegiali dell'Ateneo, ovvero alle riunioni dei vari comitati e/o organismi interni all'Ateneo in qualità di esperto senza diritto di voto.
4. È altresì compito della/del Consigliera/e di fiducia, segnalare al Rettore e/o al Direttore Amministrativo anche gli episodi di denunce rivelatesi, a seguito dell'istruttoria, palesemente false e/o mendaci, affinché possano essere posti in essere tutti gli interventi idonei da un lato a garantire una giusta riparazione della reputazione della persona ingiustamente accusato con denunce palesemente caluniose e/o diffamatorie e dall'altro a prevenire, stigmatizzare e reprimere con forza le condotte caluniose negli ambienti di lavoro e di studio.



TITOLO III

Art. 6 - Procedura informale interna

1. Qualora la persona oggetto di molestie non riesca a far percepire all'autore/autrice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può in qualsiasi forma rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per la trattazione informale dei casi di molestia, nel tentativo di dare una soluzione al caso.
2. La/Il Consigliera/e di fiducia, ove il soggetto oggetto di molestie lo ritenga opportuno e lo richieda esplicitamente, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, ascoltando il presunto molestatore e, se del caso, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della/del Consigliera/e di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
3. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestia sul posto di studio e/o di lavoro, può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla/al Consigliera/e di Fiducia.
4. L'intervento della/del Consigliera/e di fiducia dovrà concludersi in tempi brevi, e comunque non oltre 60 giorni dalla segnalazione, al fine di non vanificare, nel caso di esito negativo del tentativo informale, i percorsi alternativi a disposizione del denunciante.
5. La/Il Consigliera/e di Fiducia svolge le sue funzioni in piena autonomia; non può assumere in proprio l'iniziativa dell'apertura della trattazione informale di quei casi pervenuti alla sua conoscenza; non può procedere né adottare alcuna iniziativa senza il consenso della persona molestata. In altri casi, ove sussistano particolari condizioni tali da compromettere o sconsigliare la procedura informale, la/il Consigliera/e può aiutare o invitare la vittima ad espletare immediata denuncia formale interna o esterna ovvero consigliare al denunciante di adire direttamente all'autorità giudiziaria.
6. Nella procedura informale interna, in qualsiasi momento, il denunciante può ritirare la segnalazione di molestia.
7. Tutti i soggetti coinvolti e quelli intervenuti nella trattazione del caso sono obbligati a mantenere l'assoluta riservatezza.

Art. 7 - Procedura di denuncia formale

1. Ove la persona oggetto di molestie non ritenga di far ricorso all'intervento della/del Consigliera/e di fiducia, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia interna, con l'assistenza della/del Consigliera/e di fiducia, al Direttore Amministrativo, se l'autore della molestia proviene da Personale tecnico amministrativo o Dirigenti (a contratto e di ruolo) dell'Ateneo, il quale sarà tenuto a trasmettere gli atti al competente ufficio per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il soggetto leso potrà avvalersi;
2. Qualora il presunto autore della molestia sia il Direttore Amministrativo ovvero il personale docente dell'Ateneo, ovvero gli studenti iscritti all'Università degli Studi dell'Insubria, ovvero dipendenti di altro ente o società che lavorano in Ateneo, la denuncia potrà essere inoltrata al Rettore.
3. La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato ai soggetti sopra indicati. L'ufficio del personale, nei casi di propria competenza, promuove gli accertamenti preliminari ed il procedimento disciplinare. Nello svolgimento delle indagini preliminari si avvale anche della consulenza e del supporto della/del Consigliera/e di fiducia.



La soluzione dei casi di molestie sessuali tramite procedimento disciplinare è soggetta alle formalità, garanzie e sanzioni previste dall'ordinamento e dal vigente CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) del comparto Università.

4. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
5. L'Ateneo, nel corso del procedimento disciplinare, può adottare, ove lo ritenga opportuno e sentito la/il Consigliera/e di fiducia, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
6. Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito, anche temporaneamente, altrove in una sede che non gli comporti disagio.

TITOLO IV

Art. 8 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'Università degli Studi dell'Insubria dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Ateneo predisporrà 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. Particolare attenzione sarà dedicata alla formazione dei responsabili di settore e di ufficio, nonché dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Ateneo promuovere la diffusione del Codice contro le molestie anche attraverso i propri comitati ed organismi interni.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti i soggetti della Comunità Universitaria sul comportamento da adottare in caso di molestie.
5. Sarà cura dell'Ateneo promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie. A tale scopo la Consigliera/e di fiducia, d'intesa con i comitati ed organismi interni dell'Ateneo, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidenza del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.