



U.S.R.

## IL RETTORE

**VISTO** lo *Statuto di Ateneo* ed, in particolare, l'art. 2 co. 4;

**VISTE** le fonti normative dell'Unione Europea in materia di diritti fondamentali della persona, parità e pari opportunità, mobbing e molestie sul posto di lavoro, tutela della dignità della persona sul posto di lavoro;

**VISTA** la Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;

**VISTA** la Legge n. 17/1999, Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n.104, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;

**VISTO** il D.Lgs. n. 165/2001, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e ss.mm.ii. e, in particolare, l'art. 57;

**VISTO** il D. Lgs. n. 215/2003, Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

**VISTO** il 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;

**VISTO** il D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii., Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

**VISTO** il D.Lgs. n. 81/2008, Attuazione dell'art 1 della Legge n. 123/2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha introdotto, tra l'altro, l'obbligo di valutare i rischi stress-lavoro correlato;

**VISTO** il D. Lgs. n. 150/2009, Attuazione della Legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

**VISTO** il D. Lgs. n. 5/2010, in 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;

**VISTO** il D.P.R n. 62/2013, Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

**VISTE** le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 - Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - e n. 2/2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;

**VISTO** il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali, emanato con D.R. n. 1089 del 15/03/2007;

**VISTO** il Codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing, emanato con D.D.A. n. 466 del 29/03/2007 e ss.mm.ii.;

**VISTO** il Codice Etico dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, emanato con D.R. 2573 del 16/07/2015;

**VISTO** il Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024, nell'ambito del quale è prevista l'adozione di un *Codice di condotta per la tutela della dignità della persona* (Azione n. 31), volto a prevenire e contrastare fenomeni di discriminazione, molestie, molestie sessuali, mobbing e affini, nonché qualsivoglia comportamento recante disfunzione o criticità relazionali, che possano provocare pregiudizio alla dignità personale o disagio lavorativo;



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II  
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE  
DR/2023/878 del 14/03/2023  
Firmatari: LORITO Matteo

**VISTO** il testo del *Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II"* predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di questo Ateneo, in collaborazione con i competenti Uffici dell'Amministrazione;

**VISTA** la Delibera n. 42 del 21/02/2023 (EO n. 46 del 28/02/2023) con la quale il Senato Accademico ha approvato il suddetto *Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II"*;

**VISTA** la Delibera n. 242 del 21/02/2023 (EO n. 289 del 07/03/2023) con la quale il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole in merito al sopra citato *Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II"*;

## DECRETA

È emanato, in allegato quale parte integrante del presente Decreto, il *Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II"*.

Il suddetto *Codice* entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione *all'Albo Ufficiale* dell'Università e, da quella data, sostituisce il *Codice di condotta relativo alle molestie sessuali*, emanato con D.R. n. 1089/2007 ed il *Codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing*, emanato con D.D.A. n. 466/2007 e ss.mm.ii.

**IL RETTORE**  
**Matteo LORITO**

AREA AFFARI GENERALI E GESTIONE DOCUMENTALE (CARTACEA ED INFORMATICA)  
Il Dirigente dell'Area - Dott. Francesco BELLO  
Unità organizzativa responsabile del procedimento  
Ufficio Statuto, Regolamenti e Organi Universitari  
Responsabile del Procedimento  
Il Capo dell'Ufficio - Dott. Antonio NASTI



## CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

### ART. 1

#### Principi Generali

1. L'Università degli Studi di Napoli Federico II garantisce a tutti coloro che appartengono alla Comunità accademica un ambiente di lavoro e di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà, della dignità sociale e inviolabilità della persona; promuove l'educazione alle differenze; persegue la parità tra i sessi; previene e ostacola la violenza di genere; contrasta e rimuove ogni forma di discriminazione.
2. L'Università degli Studi di Napoli Federico II tutela i componenti della Comunità accademica nella loro dignità individuale, nella libera espressione della loro personalità in particolare nell'ambiente di lavoro e di studio, nella loro salute psicofisica, impegnandosi a rimuovere ogni ostacolo alla piena attuazione dei diritti fondamentali garantiti dalla Costituzione italiana, garantendo alle persone che operano all'interno dell'Ateneo, protezione piena contro ogni forma di discriminazione.
3. L'Università degli Studi di Napoli Federico II favorisce un clima di benessere organizzativo, prevenendo e contrastando fenomeni lesivi della dignità della persona, quali violenza, mobbing e fattispecie affini, molestie, molestie sessuali, discriminazioni dirette e indirette, nonché comportamenti produttivi di disfunzioni o criticità relazionali, che possano arrecare disagio lavorativo.
4. L'Università degli Studi di Napoli Federico II adotta il presente Codice per assicurare a chiunque appartenga alla sua Comunità l'impegno per la realizzazione di una piena parità di opportunità e di trattamento, nel rispetto dei principi costituzionali di eguaglianza sostanziale e di tutela della dignità sociale della persona.

### ART. 2

#### Definizione di mobbing e fattispecie affini

1. L'Università Federico II si impegna a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing, con ciò intendendosi una serie di comportamenti aggressivi e vessatori, che si protraggono nel tempo, nei confronti di lavoratrici e lavoratori, attuati dal datore di lavoro, il cosiddetto mobbing verticale, da colleghi, il cosiddetto mobbing orizzontale, o superiori in generale, se con una strategia aziendale, che mira a una riorganizzazione dell'organico o coinvolga gruppi di persone, il mobbing collettivo, tale da caratterizzarsi in forme di sofferenza psicologica inflitte nell'ambito del contesto lavorativo, con la conseguenza che la vittima di tali azioni persecutorie soffre di una condizione di profondo disagio emotivo, con gravi esiti sul suo equilibrio psicofisico, e talora con ricadute all'interno del suo nucleo familiare, il cosiddetto doppio mobbing.

Il mobbing è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute, la professionalità, la dignità del/della dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo/a dallo stesso contesto di lavoro.

2. Gli atti e i comportamenti di natura ostile, aggressiva, denigratoria e vessatoria che integrano ipotesi di mobbing, possono consistere, a titolo puramente esemplificativo, in:

- a) danni alla reputazione della persona, in particolare attraverso:
  - pressioni o molestie psicologiche;



- attività diffamatoria;
- maltrattamenti verbali;
- minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avviliti, anche in forma velata ed indiretta;
- critiche immotivate e atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi e a soggetti estranei all'ente o all'amministrazione;
- diffusione di notizie riservate;
- insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, che possono anche indurla ad assentarsi ripetutamente; e ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti, tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate;

b) danni alla professionalità della persona, attraverso:

- esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del/la lavoratore/rice;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale;
- impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione immotivata del/la lavoratore/rice rispetto a iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del/la lavoratore/rice, idonee a produrre danni o seri disagi;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del/la lavoratore/rice, consistenti in discriminazioni sessuali, di genere, di età, di etnia, di lingua e di religione;
- trasferimenti immotivati;
- minacce di licenziamento;
- dimissioni forzate;
- discriminazioni retributive;

c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali:

- cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio;
- limitazioni della facoltà di espressione;

d) episodi di straining, il mettere sotto pressione, consistenti in comportamenti posti in essere dal superiore gerarchico, anche singoli, di solito con contenuto persecutorio o vessatorio minore rispetto al mobbing, ma ugualmente diretti a creare situazioni di stress forzato sul posto di lavoro, i cui effetti discriminatori perdurano nel tempo, come ad esempio:

- assegnazione di compiti irrilevanti;
- dequalificazione professionale;
- isolamento sistematico;
- sottrazione di strumenti di lavoro.



## ART. 3

### Definizione di molestie e molestie sessuali

1. L'Università degli Studi di Napoli Federico II intende tutelare la dignità delle persone nel luogo di lavoro e studio al fine di garantire un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati reciprocamente alla correttezza, all'eguaglianza e al rispetto della libertà, adoperandosi in modo radicale per prevenire e sanzionare molestie e molestie sessuali, che costituiscono una gravissima lesione della dignità, della libera espressione della personalità, della salute psicofisica, dei fondamentali diritti civili della persona.

2. A tale fine l'Ateneo delinea in dettaglio i comportamenti molesti, perché la Comunità universitaria tutta possa acquisire piena consapevolezza della problematica, soprattutto a salvaguardia delle potenziali vittime, di solito in condizioni psicologiche o materiali di maggiore fragilità, così per le donne, ma anche uomini e tra questi le/i più giovani o le/i più anziane/i, le/i più inesperte/i, le/i neoassunte/i, se portatori/rici di disabilità, se di provenienza etnica diversa. Il riferimento è agli effetti prodotti dalle molestie sul piano personale e poi riflessi sul contesto dell'organizzazione di lavoro, che diventa tossico; e ai mezzi reattivi a tutela dei diritti sul piano giuridico, eventualmente anche: civile, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ai fini di un risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile; penale, se in presenza di reati, così con riferimento agli articoli 609-*bis*, 610, 612, 612-*bis* e 660 del codice penale; infine, in sede giurisdizionale nonché disciplinare, alternativamente o congiuntamente, secondo quanto disciplinato dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

3. Sono considerate molestie quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una/un componente della comunità accademica e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, che assumono rilevanza particolare se effettuati nell'ambiente di lavoro e di studio.

Sono considerate molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una/un componente della comunità accademica e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, che assumono rilevanza particolare se effettuati nell'ambiente di lavoro o di studio.

4. Gli atti e i comportamenti indesiderati, eventualmente a connotazione sessuale, che assumono le caratteristiche di molestie/molestie sessuali, possono consistere, a titolo puramente esemplificativo, in:

- battute o gesti volgari;
- apprezzamenti offensivi, fraseggio volgare o ambiguo;
- attenzioni o proposte insistenti e indesiderate;
- ricatto sessuale;
- esplicite richieste di prestazioni sessuali, eventualmente accompagnate da minacce, la cui accettazione o non accettazione produca qualsiasi tipo di esito;
- molestie ambientali, che influiscano sul contesto di lavoro e studio, rendendolo intimidatorio, umiliante, ostile anche in mancanza di espliciti ricatti o richieste;
- atti di libidine o violenza sessuale.



## ART. 4

### Definizione di discriminazione

1. L'Università degli Studi di Napoli Federico II, in ottemperanza ai principi costituzionali e alla normativa italiana ed europea: favorisce la cultura delle differenze; promuove l'educazione al rispetto con l'obiettivo di realizzare piena parità intersessuale; previene e ostacola la violenza di genere; contrasta ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.
2. Costituisce discriminazione
  - a) diretta, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando i componenti della Comunità accademica in ragione del loro genere applicando un trattamento meno favorevole rispetto ad altri in una situazione analoga;
  - b) indiretta, una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettano, o possano mettere, i componenti della Comunità accademica di un determinato genere in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli appartenenti ad altro genere, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
3. Le discriminazioni di genere possono consistere, a titolo puramente esemplificativo, in ogni atto e comportamento che comporti differenza di trattamento a causa del genere sui luoghi di lavoro, in caso di:
  - accesso all'occupazione, compresi criteri di selezione e condizioni di assunzione, nonché promozione, attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, delle progressioni di carriera;
  - accesso a orientamento e formazione professionale, perfezionamento, riqualificazione professionale, compresi tirocini e orientamento;
  - licenziamento;
  - retribuzione;
  - trattamenti previdenziali e forme pensionistiche;
  - vittimizzazione, quindi reazioni a qualsiasi attività diretta a ottenere il rispetto della parità di trattamento, come ad esempio comportamenti pregiudizievoli ai danni di persone lese da discriminazioni.
4. Le discriminazioni possono inoltre essere collettive se coinvolgono una pluralità di componenti della comunità accademica.
5. Producono discriminazione le molestie e le molestie sessuali.

## ART. 5

### Definizione di disfunzioni e criticità relazionali

1. L'Università Federico II contrasta disfunzioni e criticità relazionali che possano arrecare disagio o pregiudizio a qualunque titolo alla dignità della persona e alla realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.
2. L'Università Federico II intende prevenire lo stress da lavoro correlato, identificando la presenza nell'ambiente lavorativo di potenziali rischi di carattere psicosociale, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e della sicurezza dei/le lavoratori/rici.



3. L'Università Federico II si impegna a garantire il benessere organizzativo, quindi la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, assicurando un clima sereno e partecipativo.
4. Concorrono al raggiungimento del benessere organizzativo la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone, elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei/le lavoratori/rici, la soddisfazione degli/delle utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.
5. Le criticità relazionali, a titolo meramente esemplificativo, possono verificarsi in caso di:
  - intensa conflittualità;
  - comunicazione poco efficace;
  - difficoltà a comprendersi;
  - rancori;
  - senso di solitudine;
  - aspettative irrealistiche.

## ART. 6

### **Dovere di collaborazione**

1. Tutti i componenti della comunità universitaria devono contribuire a un ambiente di lavoro e di studio, in cui venga rispettata la dignità delle persone.
2. Gli organi centrali e periferici dell'Università assumono l'impegno di sostenere chiunque ritenga di essere oggetto di atti lesivi della propria dignità, fornendo all'occorrenza indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire per la segnalazione alla/al Consigliera/e di fiducia e/o allo Sportello di ascolto e garantendo l'osservanza del presente Codice di Condotta.
3. Qualunque atto, anche concernente il rapporto di lavoro, adottato a seguito di comportamenti violenti, mobbizzanti, molesti, discriminatori o a vario titolo lesivi della dignità della persona è da ritenersi nullo se adottato in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi, secondo quanto previsto dall'articolo 26, comma 3, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.
4. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti lesivi della dignità della persona. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni ipotesi di ritorsione, diretta o indiretta, sarà valutabile anche sotto il profilo disciplinare ai sensi della normativa vigente.

## ART. 7

### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

1. Il CUG, istituito dall'articolo 27 dello Statuto di Ateneo, promuove la cultura del rispetto e della parità di opportunità per tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università, proponendo misure dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul genere, l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, la disabilità, l'età; predispone inoltre azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo.



2. Per le finalità del presente Codice il CUG, avvalendosi della sinergia con gli organismi di cui al successivo articolo 8, svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine alla prevenzione e al contrasto di qualsiasi forma di violenza, molestia e discriminazione, diretta o indiretta, con l'obiettivo delle pari opportunità nell'Ateneo, e in particolare:

- a) svolge attività di prevenzione di situazioni produttive di discriminazione, favorendo uguaglianza sul lavoro e benessere organizzativo; di tutela, nei confronti di coloro che segnalino comportamenti a vario titolo discriminatori, violenti, mobbizzanti o molesti; di monitoraggio e verifica, anche sullo stato di attuazione del presente Codice, fungendo da sensore di situazioni di malessere collegate a violenza e discriminazione;
- b) individua e verifica le possibili cause dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di discriminazioni, di situazioni persecutorie, di stress lavorativo o, in generale, di situazioni potenzialmente lesive della dignità delle persone;
- c) predispone Piani di azioni positive finalizzati a prevenire e ostacolare le discriminazioni, nonché a programmare e attuare azioni volte alla promozione del pieno benessere organizzativo, idoneo ad assicurare la pari dignità delle persone e la parità effettiva fra i generi;
- d) propone, promuove, monitora iniziative di informazione e formazione all'interno dell'Università, allo scopo di creare, migliorare e stabilizzare, nel lungo periodo e in modo sistematico, un ambiente lavorativo e di studio sereno, sano e rispettoso della dignità dei componenti della Comunità accademica;
- e) coordina le attività dello Sportello di ascolto, della/del Consigliera/e di fiducia e della Commissione di esperti/e, di cui al successivo articolo 8, secondo quanto previsto dal Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, approvato con D.R./2015/3454 del 12 ottobre 2015.
- f) redige una relazione periodica in cui raccoglie ed elabora i dati quantitativi e qualitativi delle condotte lesive della dignità della persona emersi dalle relazioni prodotte dalla Commissione di esperti/e di cui al successivo articolo 9, comma 3, lettera f).

## ART. 8

### **Sportello di ascolto, consigliera/e di fiducia e commissione di esperti/e**

1. Presso il CUG è costituito, con decreto del Rettore d'intesa con il Direttore generale, uno sportello di ascolto, in cui il personale preposto opera sotto la supervisione del/della Presidente del CUG. Può rivolgersi allo Sportello chiunque appartenga alla Comunità universitaria, quindi lavori o studi all'interno dell'Ateneo, e ritenga di essere oggetto di mobbing e fattispecie affini, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e in generale di azioni lesive della propria dignità.

2. Il Rettore, d'intesa con il Direttore generale, nomina una/un Consigliera/e di fiducia e una Commissione di esperti/e, composta da cinque membri compreso la/il Consigliera/e di fiducia, che la presiede e coordina, in possesso di specifica professionalità e comprovata esperienza in relazione ai compiti definiti dalla normativa vigente e in particolare dal presente Codice. Tra i componenti della Commissione di esperti/e devono essere previste figure professionali in grado di offrire ascolto qualificato e sostegno psicologico, anche in casi di conflittualità in ambito familiare o nelle relazioni intime; e almeno una figura con specifica competenza tecnico-giuridica.



3. La/il Consigliera/e di fiducia e la Commissione di esperti/e hanno il compito di ricevere e gestire le segnalazioni provenienti dai componenti della Comunità accademica, concernenti atti, comportamenti o situazioni che si avvertano come lesivi della propria dignità; verificare l'effettiva esistenza del disagio lamentato e il nesso con rappresentate e comprovate azioni che ledano la dignità della persona; proporre concrete misure risolutive. La/il Consigliera/e di fiducia opera in stretta sinergia con il/la Presidente del CUG e ha durata triennale, rinnovabile una sola volta, così come la Commissione di esperti/e.

## ART. 9

### Procedura di gestione delle segnalazioni

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, e ferma restando la possibilità di contattare in via informale la/il Consigliera/e di fiducia, chiunque appartenga alla Comunità universitaria e ritenga di essere oggetto di azioni che avverta come lesive della propria dignità, può rivolgersi allo Sportello di Ascolto.
2. La segnalazione ricevuta dallo Sportello di ascolto attiva una procedura formale: viene comunicata dallo sportello al/alla Presidente del CUG e alla Commissione di esperti/e, presieduta dalla/dal Consigliera/e di Fiducia.
3. La Commissione di esperti/e procede con la trattazione della pratica e, previa acquisizione del consenso scritto dell'interessato/a, revocabile in qualsiasi momento della procedura:
  - a) provvede a concordare con il/la Presidente del CUG l'opportunità di informare preliminarmente la Direzione generale e/o il Rettore;
  - b) presta all'interessato/a ascolto qualificato finalizzato alla verifica dell'effettiva esistenza del disagio lamentato, fornendo all'uopo informazioni, supporto e consigli sino al termine dell'attività istruttoria;
  - c) può chiamare a colloquio l'asserito/a autore/autrice della condotta rappresentata come lesiva della dignità della persona, e altre persone eventualmente coinvolte nel caso;
  - d) può acquisire testimonianze, accedere agli atti amministrativi inerenti, richiedere ogni altro elemento ritenuto utile per la valutazione e la risoluzione del caso;
  - e) può proporre incontri tra l'interessato/a e l'asserito/a autore/autrice della condotta lamentata come lesiva, anche al fine di valutarne margini di conciliazione;
  - f) redige, a conclusione della trattazione del caso, una relazione dettagliata sui passaggi delle varie fasi della procedura e formula una proposta di percorsi risolutivi da sottoporre al consenso della persona che si è rivolta allo Sportello di Ascolto; nella predetta relazione viene evidenziato se, nel caso, siano emerse situazioni di conflittualità e violenza in ambito familiare o nelle relazioni interpersonali.
4. La Commissione di esperti/e può avvalersi di specifiche competenze professionali da individuarsi all'interno dell'Ateneo o, se non presenti, all'esterno, quando:
  - a) sussistano situazioni di inopportunità, incompatibilità o conflitto di interessi, come parentela o stretta frequentazione dei componenti della Commissione di esperti/e, della/del Consigliera/e di fiducia, con la persona che si è rivolta allo Sportello di Ascolto;
  - b) la persona che deve essere ascoltata dalla Commissione di esperti/e sia uno studente o presenti disabilità;



5. L'intervento della Commissione di esperti/e deve concludersi entro sessanta giorni, salvo casi di particolare complessità.
6. La relazione conclusiva viene trasmessa dalla Commissione di esperti/e allo Sportello di Ascolto con il visto della/del Consigliera/e di Fiducia, e il/la Presidente del CUG provvede a inviarla al Rettore e/o al Direttore generale per gli eventuali provvedimenti di loro competenza e l'attivazione dei percorsi risolutivi proposti.
7. Il Rettore e/o il Direttore generale danno notizia al/alla Presidente del CUG delle eventuali determinazioni assunte al fine di comprovare l'effettiva cessazione del comportamento lesivo della dignità.
8. Ove, nella relazione conclusiva, emergano elementi tali da configurare ipotesi di comportamenti sanzionabili sotto l'aspetto disciplinare, il Rettore e/o il Direttore generale danno avvio, secondo le rispettive competenze, al procedimento disciplinare in ottemperanza alle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Nel corso di tale procedimento, la vittima della condotta accertata come lesiva della dignità può richiedere di essere assistita dalla/dal Consigliera/e di Fiducia o da un/una componente della Commissione di esperti/e.
9. Anche nel caso in cui la segnalazione allo Sportello da parte dell'interessato/a non configuri ipotesi di comportamenti sanzionabili sotto l'aspetto disciplinare, ovvero il procedimento disciplinare si concluda con l'archiviazione e, tuttavia, siano state accertate condotte in generale lesive della dignità della persona, l'Ateneo si impegna ad adottare ogni provvedimento sul piano organizzativo più opportuno, seguendo, ove possibile, le proposte di percorsi risolutivi contenuti nella relazione finale della Commissione di esperti/e di cui al precedente comma 6.

## **ART. 10** **Riservatezza**

1. Nel pieno rispetto del principio costituzionale del diritto alla riservatezza, è assicurata l'assoluta tutela dei dati personali dei soggetti coinvolti, relative alle circostanze, ai dettagli, ai contenuti, alle dichiarazioni, e a tutto quanto sia emerso nelle singole fasi della procedura descritta dall'articolo 9.
2. Chiunque si rivolge allo Sportello di ascolto ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i dati personali in qualsiasi documento soggetto a pubblicazione e a diffusione, anche interna all'Ateneo.

## **ART. 11** **Formazione e informazione**

1. L'Ateneo, anche avvalendosi del CUG, si impegna, a:
  - a) garantire la massima diffusione del presente Codice;
  - b) promuovere percorsi formativi e informativi relativi alle tematiche oggetto del presente Codice, destinati a tutta la Comunità universitaria, con particolare riguardo a Dirigenti, Capi Ufficio e Responsabili di Struttura, a cui è rimesso l'onere di diffondere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro, allo scopo di prevenire ed eliminare comportamenti lesivi della dignità delle persone, situazioni produttive di disagio lavorativo, quali mobbing e affini, di discriminazione, quali molestie e molestie sessuali, violenza e violenza di genere, con l'obiettivo della realizzazione della parità e della parità di opportunità, di trattamento, di equilibrio di genere, in adesione ai principi costituzionali dell'uguaglianza sostanziale, della tutela della dignità della persona, della solidarietà sociale.



## ART. 12 Disposizioni finali

1. Il presente “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona” entra in vigore a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nell'Albo ufficiale di Ateneo.
2. Con l'entrata in vigore del presente “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona” sono da ritenersi abrogati il “Codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing” emanato con D.A. 466/2007, il “Codice di condotta relativo alle molestie sessuali”, emanato con D.R. 1089/2007 e tutte le altre norme interne in contrasto con quelle contenute nel presente Codice.
3. Il “Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l'attività del Comitato Unico di Garanzia” definisce in dettaglio le modalità di funzionamento dello Sportello di ascolto.
4. Per quanto non previsto dal presente “Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona” si fa rinvio alla normativa vigente in materia e alla normativa interna di Ateneo.