



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

### CODICE DI COMPORTAMENTO A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO

#### **Art. 1 – Ambito di applicazione**

L'Università degli Studi di Messina – sentito il Comitato per le Pari Opportunità e d'intesa con le OO. SS. – richiamandosi:

- ai principi fondamentali della Costituzione italiana sanciti dagli artt. 2 e 3;
- all'art. 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000;
- 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 del 9 febbraio 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;
- all'importanza dei fattori psicologici nel lavoro, di cui al punto h) art. 2 del D. Lgs. 626/94;

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 prima applicazione, in particolare contro le molestie sessuali.

#### **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 indicare ai responsabili delle strutture, ai sindacati, a lavoratrici e lavoratori e a studentesse e studenti dell'Ateneo messinese la normativa cui conformare la propria azione;
- assicurare l'effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori alla protezione della loro dignità sul lavoro e garantire a tutti coloro che operano, a vario titolo, nell'Ateneo la possibilità di vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona;
- promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro o in connessione con il lavoro, 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 sul luogo di lavoro o in connessione con il lavoro, e adottare ogni adeguata misura per tutelare i lavoratori 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 tutto il personale dipendente e, in particolare, ai Responsabili delle risorse umane e alla/al *Consulente di fiducia* di cui al successivo art. 6;

b) incoraggia, in via preventiva, lo sviluppo e l'attuazione di regole di condotta e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

c) garantisce, in via successiva, il ricorso immediato a procedure tempestive, semplici e imparziali, dirette a risolvere, con la massima discrezione, i casi di molestie sessuali e prevenirne il ripetersi;

d) s'impegna ad approfondire il fenomeno delle molestie morali sui luoghi di lavoro e a definire le opportune strategie per individuarle e per tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

### **Art. 3 – Definizione di molestie sessuali**

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.

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.

### **Art. 4 – Responsabilità**

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*.

Ne garantiscono l'applicazione il Rettore, i Dirigenti e i Responsabili delle strutture centrali e decentrate.

### **Art. 5 – Procedure**

Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, può, entro 60 giorni dal loro verificarsi, farne denuncia, per attivare in alternativa:

a) la procedura informale, rivolgendosi alla/al *Consulente di fiducia* di cui al successivo art. 6;

b) la procedura formale, di cui al successivo art. 9.

## **Art. 6 – La/Il Consulente di fiducia**

È istituita la figura professionale del *Consulente di fiducia*, nominata/o dal Rettore su proposta del Comitato per le Pari Opportunità, con l'incarico di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Il Comitato per le Pari Opportunità proporrà al Rettore uno o più nominativi di persone esterne all'ambito universitario, selezionate in base a requisiti di documentata preparazione ed esperienza professionale e di sensibilità e capacità d'ascolto e di comunicazione tali da attestarne l'idoneità a svolgere il delicato compito previsto.

L'affidamento di tale incarico sarà regolato dall'Amministrazione mediante apposita convenzione in cui saranno precisate le modalità con cui la/il *Consulente di fiducia* espletterà le proprie funzioni e sarà indicato il compenso, forfettario e/o proporzionale all'attività resa e alla disponibilità data, ad essa/o dovuto.

La/Il *Consulente di fiducia* dura in carica un anno e può essere riconfermata/o.

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

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, proponendo 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.

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.

La/Il *Consulente di fiducia* può essere invitata/o a partecipare alle riunioni del Comitato per le Pari Opportunità, 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, ogni 6 mesi, al Comitato per le Pari Opportunità e, a conclusione dell'incarico, al Rettore.

## **Art. 8 – Procedura informale**

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**

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 amministrativo, se l'accusato/a fa parte del personale tecnico-amministrativo, o al Rettore, se questi è una/un docente o una studentessa/uno studente.

Qualora l'Amministrazione ritenga fondati i fatti denunciati, nel corso del procedimento disciplinare, dovrà adottare, su proposta della/del *Consulente di fiducia*, quelle misure organizzative idonee alla cessazione immediata dei comportamenti molesti.

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.

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.

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

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

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**

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*.