



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

Emanato con Decreto rettorale n. 143, prot. n. 16310/I/03, del 10 ottobre 2023.

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ E LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE NELL'UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA – UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

INDICE

- Art. 1 - Principi e finalità
- Art. 2 - Ambito di applicazione
- Art. 3 - Definizioni di discriminazione, molestie sessuali e morali, mobbing
- Art. 4 - Ulteriori molestie e disagi
- Art. 5 - Doveri di collaborazione
- Art. 6 - Attività positive di sensibilizzazione, formazione e informazione
- Art. 7 - Attività di monitoraggio
- Art. 8 - Doveri di segnalazione di reati all'autorità competente
- Art. 9 - Il/La Consigliere/a di fiducia
- Art. 10 - Procedure a tutela della persona
- Art. 11 - Procedura informale interna
- Art. 12 - Procedura formale interna
- Art. 13 - Procedura formale esterna
- Art. 14 - Riservatezza delle procedure
- Art. 15 - Norma finale

Art. 1 - Principi e finalità

1. L'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, nel quadro dei principi generali sanciti dal proprio Statuto ed in particolare di quanto previsto al suo art. 2, comma 4 (L'università opera nel rispetto del principio delle pari opportunità e ne promuove la realizzazione nella comunità universitaria),

richiamandosi ai principi costituzionali di uguaglianza, pari dignità e parità tra i cittadini (art. 3), ai valori e alle indicazioni della Carta Europea dei ricercatori, oltre che a quanto previsto dal proprio Codice Etico sul rispetto dei diritti e il contrasto alle discriminazioni (art. 2 e 3), si impegna a sviluppare, per tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo, 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. Si impegna altresì a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le componenti della comunità universitaria.

2. A questo scopo l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, anche nel quadro delle disposizioni in materia disciplinare e sanzionatoria previste dai vigenti CCNL e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240 e successive modificazioni e integrazioni:
 - a) riconosce, promuove e tutela il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo (per lavoro, studio, ricerca) ad essere trattati con dignità nel rispetto della propria libertà personale ed a vivere in un ambiente di lavoro sicuro, salubre e favorevole, con relazioni e comunicazioni organizzative e interpersonali improntate al reciproco rispetto;
 - b) riconosce e valorizza il benessere psicofisico di un individuo come valore fondamentale della "salute" e a tal fine recepisce e fa propria la normativa per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e del mobbing, ed in particolare:
 - la Raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
 - la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 028312001;
 - la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002;
 - l'art. 612-bis c.p. in tema di atti persecutori (c.d. "stalking");
 - il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modificazioni e integrazioni;
 - c) riconosce e garantisce il diritto di ogni persona a denunciare comportamenti molesti subiti sul luogo di lavoro/studio/ricerca, nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni da essi derivanti, ed assicura alle vittime una sollecita protezione libera dal pregiudizio;
 - d) condanna ogni atto o comportamento discriminatorio, ai sensi della normativa vigente o, in generale, lesivo o pregiudizievole della dignità personale e del benessere nel lavoro/studio/ricerca e adotta misure atte a prevenire situazioni di disagio fisico, morale, psichico e sociale che abbiano origine nell'organizzazione del lavoro e/o in comportamenti singoli o di gruppo (molestie morali o sessuali, intimidazioni, abusi, fastidi, ritorsioni, mobbing, condotte vessatorie e situazioni o comportamenti simili o ad essi riconducibili);
 - e) si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

Art. 2. - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutte le persone che compongono la comunità universitaria dell'Università della Valle della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste, a qualsiasi titolo, ivi compreso il personale non organicamente strutturato e quello degli Enti convenzionati, sia pubblici che privati come individuati e definiti dall'art. 2 del "Codice etico e di comportamento" dell'Università della Valle della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste (a titolo esemplificativo: personale docente e tecnico-amministrativo di ruolo, a tempo determinato e a contratto, lavoratori/lavoratrici di servizi e appalti, studenti, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori od ospiti autorizzati, titolari di assegno o di contratto, collaboratori coordinati e continuativi, occasionali, consulenti, dottorande/i, specializzande/i, stagisti/e, tirocinanti e laureate/i frequentatori).

Articolo 3 - Definizioni di discriminazione, molestie sessuali e morali, mobbing

1. Ai fini del presente Codice, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, delle proprie abilità e disabilità personale, dell'età o dell'orientamento sessuale.
2. Tale principio comporta che non sia praticabile alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite (in riferimento a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera b D.Lgs. 215/2003 e D.Lgs. 216/2003):
 - a) Discriminazione diretta: situazione nella quale, per religione, per convinzioni personali, per abilità e disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) Discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di particolari abilità e disabilità, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.
3. Per molestia si intende ogni comportamento indesiderato, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, di una studentessa o di uno studente e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie, in quanto discriminazioni, violano il principio della parità di trattamento tra le persone.
4. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale. Essa è costituita da comportamenti indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono. Si possono considerare sintomatici dell'esistenza di molestie comportamenti:
 - a) indesiderati, sconvenienti o offensivi per la persona che li subisce;
 - b) il cui rigetto o la cui accettazione vengono assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro, dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) o dai docenti a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale o accademica o alle attività di ricerca, all'assunzione di un lavoratore o all'accesso ad un corso universitario o alle attività di ricerca, al mantenimento del posto di lavoro o dell'iscrizione al corso universitario od alle attività di ricerca, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'impiego o al corso universitario o alle attività di ricerca;
 - c) che creano un ambiente di lavoro o di studio o di ricerca intimidatorio, ostile o umiliante;
 - d) qualsiasi altro atto o comportamento sanzionato come molestia sessuale dalla normativa vigente.
5. A titolo esemplificativo, si enunciano taluni comportamenti qualificabili come molestie sessuali:
 - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti od offensive;
 - b) promesse implicite o esplicite di carriera, di agevolazioni e privilegi anche al di fuori dell'ambito lavorativo o di studio o di ricerca, in cambio di prestazioni sessuali;
 - c) qualsiasi contatto fisico intenzionale non desiderato ed inopportuno;
 - d) apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità;
 - e) messaggi scritti/verbali o altre forme di comunicazione allusive che siano lesivi della dignità della persona;
 - f) materiali pornografici o altri materiali analoghi esposti o diffusi nei luoghi di lavoro/studio/ricerca anche con strumenti informatici;
 - g) minacce, ritorsioni, ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti molesti a connotazione sessuale.
6. Per molestia morale si intendono atti o comportamenti ostili, fisicamente o psicologicamente persecutori, diretti contro un individuo, che portano a un degrado delle condizioni di lavoro o studio idonee a compromettere la salute o la professionalità o la dignità dell'individuo stesso. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata

sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale:

- a) Danni all'immagine della persona quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona; ogni altra azione di discredito che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minandone l'autostima e rendendolo debole e vulnerabile.
 - b) Danni alla professionalità dell'individuo lavoratore, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle legittime aspettative di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri, sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati; azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - c) Emarginazione ed isolamento con intento persecutorio, quali cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti o dei colleghi di lavoro, immotivata reclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
 - d) Commenti su sessualità o sull'orientamento sessuale o sulla etnia o sulla lingua o sulla religione o sulle opinioni politiche o sindacali o sulle condizioni personali e sociali ritenuti offensivi e/o discriminatori.
7. Per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con il fine di isolare la vittima sul posto di lavoro/studio/ricerca e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro/studio/ricerca.
8. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di mobbing:
- a) mobbing di tipo verticale: è quello messo in atto da parte dei datori di lavoro o dai dirigenti (c.d. "bossing") verso i dipendenti per indurli ad abbandonare il posto di lavoro;
 - b) mobbing di tipo orizzontale: è praticato dai colleghi di lavoro o dagli studenti verso uno di loro per varie ragioni, quali ad esempio: gelosia verso colleghi più capaci, necessità di alleviare lo stress da lavoro, oppure per trovare una vittima su cui far ricadere le disorganizzazioni lavorative. Di frequente, inoltre, al di là delle condotte apertamente vessatorie, la situazione di isolamento della vittima viene ulteriormente amplificata anche dai comportamenti dei cosiddetti "side mobbers", cioè tutti quei soggetti (superiori gerarchici, direttori del personale, ma anche semplici colleghi di lavoro) che, pur non essendo direttamente responsabili delle condotte "mobbizzanti", scelgono, essendone venuti a conoscenza, di restare "spettatori silenziosi" delle persecuzioni a danno della vittima designata. Possono altresì costituire esempi di mobbing le molestie e le condotte indicate ai commi 4 (Molestia sessuale) e 6 (Molestia morale) quando sono reiterate nel tempo ed hanno le finalità indicate nel presente comma.
9. L'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetrica o di subordinazione gerarchica tra chi discrimina o molesta e la vittima costituisce elemento aggravante, in quanto può verificarsi che:
- a) l'accettazione da parte della vittima sia, implicitamente od esplicitamente, una condizione per l'accesso, l'impiego o la prosecuzione del rapporto formativo o lavorativo con l'Università;
 - b) l'accettazione o il rifiuto costituiscano - interamente o parzialmente, implicitamente o espressamente - elemento di valutazione rilevante per il percorso formativo, l'impiego, la promozione, l'avanzamento di carriera, la retribuzione o altre decisioni riguardanti la vittima;
 - c) lo scopo o l'effetto della condotta sia la creazione di un clima ostile, intimidatorio od offensivo capace di diminuire significativamente la prestazione lavorativa della vittima.

Art 4 - Ulteriori molestie e disagi

1. Le descrizioni delle molestie e dei disagi e gli esempi contenuti in questo Codice non sono esaustivi e limitativi dell'ambito di applicazione del Codice stesso, secondo i principi e le finalità indicate nell'art. 1; per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme vigenti in materia. Il Comitato Permanente di Garanzia cura la predisposizione e l'aggiornamento periodico di una pagina del sito sulla casistica e i comportamenti su cui porre attenzione per le finalità del presente codice.

Art. 5 - Doveri di collaborazione

1. Tutti coloro che lavorano e/o studiano e/o svolgono attività di ricerca nell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, devono contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro/studio/ricerca in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile. Le persone che sono a conoscenza di fatti aventi ad oggetto molestie sessuali e/o molestie morali e/o mobbing sono tenute a testimoniare e a collaborare attivamente con la Direzione generale e, nel caso, con l'autorità giudiziaria. In caso contrario, sono considerate responsabili di violazione del presente Codice e – ricorrendone i presupposti - soggette a procedimento disciplinare, come da normativa vigente.
2. La ritorsione diretta ed indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie sessuali e/o molestie morali e/o mobbing è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e degli altri componenti e frequentatori dell'Università, e di eventuale rilievo anche sul piano disciplinare.
3. Gli organi centrali e periferici dell'Università, i dirigenti ed i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali nonché del mobbing negli ambiti di lavoro/studio/ricerca che sovrintendono; gli stessi sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del presente Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale o al mobbing, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire, nonché supporto e sostegno.

Art. 6 - Attività Positive di Sensibilizzazione, Formazione e Informazione

1. L'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste, tramite il proprio Comitato Permanente di Garanzia, si impegna a:
 - a) dare ampia pubblicità del presente Codice, delle definizioni e dei comportamenti discriminatori, molestie e mobbing, dei comportamenti da adottare e delle conseguenze che da essi possono derivare a tutti coloro che lavorano e/o studiano e/o svolgono attività di ricerca all'interno dell'Università stessa e/o la frequentano;
 - b) informare il personale neoassunto all'atto dell'assunzione e gli/le studenti/studentesse all'atto dell'immatricolazione dell'esistenza del presente Codice;
 - c) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione di tutta la popolazione universitaria in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie;
 - d) rendere noto a tutto il personale, gli studenti/le studentesse e la comunità universitaria nel suo complesso le procedure e i percorsi per la segnalazione dei comportamenti discriminatori e delle molestie;
 - e) includere nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, oltre che in un'azione formativa di supporto a Direttori di Dipartimenti e coordinatori dei corsi di studio, informazioni sulla cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali e morali.
2. L'Università della Valle d'Aosta potrà sottoscrivere con Associazioni e strutture sanitarie convenzioni utili ad una migliore gestione dei problemi legali, sanitari e sociali che si dovessero affrontare.

Art. 7 - Attività di monitoraggio

1. Il Comitato Permanente di Garanzia, in collaborazione con la Direzione generale e con il/la Rettore/Rettrice promuoverà una costante azione di monitoraggio sull'esistenza e sulla percezione dei comportamenti di discriminazione e molestie nell'Ateneo, in funzione di alzare il livello di consapevolezza e l'attenzione della comunità universitaria su questi comportamenti, nonché di abbassare la soglia di accettazione e quindi facilitare segnalazioni su eventuali condotte, valutare

l'efficacia delle azioni positive condotte e quindi del presente "codice di condotta". Nello specifico, saranno organizzate rilevazioni annuali anonime rivolte a tutti gli studenti e le studentesse dell'ateneo e saranno predisposti strumenti che possano permettere la raccolta di segnalazioni anonime da parte di componenti della Comunità universitaria.

2. Le relazioni e i dati raccolti dal Comitato saranno trasmessi annualmente anche al Servizio di prevenzione e protezione, per formare oggetto di discussione nella prevista riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Articolo 8 - Dovere di segnalazione di reati all'autorità competente

1. Fatti salvi gli obblighi di denuncia stabiliti dalla legge, chiunque ha notizia di un reato di molestia sessuale o morale o di mobbing procedibile d'ufficio è tenuto, ricorrendone i presupposti, alla denuncia presso gli organi competenti.

Art. 9 - Il/La Consigliere/a di fiducia

1. In applicazione del presente Codice l'Amministrazione istituisce la figura del/della Consigliere/a di fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 del 11.02.1994. Il/La Consigliere/a di Fiducia è persona incaricata di fornire assistenza e consulenza a chiunque segnali di esser oggetto di possibili molestie sessuali o morali o mobbing all'interno dell'Università della Valle d'Aosta. Per la delicatezza della sua funzione, nello svolgimento della sua funzione agisce in piena autonomia.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia:
 - a) accoglie le segnalazioni su eventuali comportamenti, fornendo indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal Codice e sulla normativa vigente;
 - b) supporta la vittima nell'individuazione dei percorsi per lei più idonei per le azioni informali, amministrative e/o giudiziarie del caso;
 - c) segnala, con il consenso della vittima, il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;
 - d) contribuisce alla soluzione del caso e suggerisce i provvedimenti più idonei ad affrontare la situazione, anche secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo, partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
 - e) assiste, qualora richiesto, la vittima di molestie in tutte le fasi della vicenda.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a dal Consiglio dell'Università su proposta del Comitato Permanente di Garanzia tra persone esterne all'Ateneo che possiedano documentata esperienza umana e professionale, adatta a svolgere i compiti previsti dal codice. Il conferimento dell'incarico avviene previo esperimento di procedura di valutazione comparativa. La valutazione dei requisiti e dei titoli, presentati dai/le candidati/e unitamente al curriculum vitae, è effettuata da un'apposita commissione, che attribuisce i punteggi secondo i pesi prestabiliti dal CPG per ciascuno dei requisiti e dei titoli previsti dal bando. La commissione è composta dal/la Presidente del CPG, un/una componente di parte pubblica e un/una di parte sindacale. Al termine dei lavori della commissione, il CPG delibera sulla graduatoria finale e sull'eventuale colloquio. L'Amministrazione attribuisce al/alla Consigliere/a un compenso forfettario in relazione al suo ruolo professionale, che può prevedere componenti variabili anche in relazione all'attività svolta.
4. Il/La Consigliere/a di fiducia può essere revocato/a, anche su richiesta del Comitato Permanente di Garanzia, con decreto motivato del Rettore/Rettrice, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.
5. Il/La Consigliere/a di fiducia può operare in collegamento con la Consigliera di Parità regionale, la quale, ai sensi del d.lgs 196/2000, nell'espletamento delle sue funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, è un pubblico ufficiale e può promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.

6. Il/la Consigliere/a di fiducia riferisce semestralmente al Comitato Permanente di Garanzia e può comunque partecipare, su richiesta, alle riunioni del CPG in qualità di esperto/a, senza diritto di voto e proporre la promozione di indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e rimuovere i comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti. Ogni anno, entro il mese di febbraio, fornisce una relazione al CPG e agli altri organi dell'Ateneo sull'attività svolta nell'anno precedente, le prassi conseguite e la casistica riscontrata, rispettando l'anonimato delle persone che si sono rivolte al servizio.
7. L'Amministrazione deve garantire al/alla Consigliere/a di fiducia, nell'ambito delle procedure di cui ai successivi articoli 10, 11 e 12, libero accesso agli atti relativi al caso trattato e deve fornirgli tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.

Art. 10 - Procedure a tutela della persona

1. Tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro o di studio o di ricerca con l'Università della Valle d'Aosta, o che sono comunque soggetti all'applicazione di questo codice secondo il suo articolo 2, possono rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia, personalmente o con l'assistenza o la rappresentanza di una persona di loro fiducia o di un'organizzazione sindacale.
2. In tale sede, se sono stati oggetto di molestia sessuale o morale o di mobbing, fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, possono avviare una procedura informale, chiedere il supporto per avviare una procedura formale e/o valutare l'opportunità di un esposto o una denuncia all'autorità giudiziaria; al/alla Rettore/Rettrice per il personale docente e gli studenti; al Direttore generale dell'Università per il personale contrattualizzato e di servizio.

Art. 11 - Procedura Informale interna

1. Il/La Consigliere/a di fiducia su richiesta della persona offesa, garantendo la massima riservatezza ai soggetti coinvolti, assume la trattazione dei casi di comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di molestie (come declinati all'articolo 3 del presente codice), al fine dell'interruzione degli stessi e dispone delle seguenti facoltà di azione:
 - a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
 - b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia/mobbing;
 - c) acquisisce le informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti al caso trattato;
 - d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autrice/autore della molestia/mobbing al fine di tentare la conciliazione tra i due;
 - e) propone all'Amministrazione, nel rispetto delle persone coinvolte, le misure ritenute più idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e per prevenire il suo ricomparire.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso per iscritto della persona vittima di molestie/mobbing, salvo l'obbligo di comunicazione dei reati perseguibili d'ufficio ai sensi dell'art. 8. Il consenso può essere ritirato dal denunciante in ogni momento della Procedura Informale, previa verifica da parte del/della Consigliere/a di fiducia – con apposito incontro – della reale volontà di interruzione della stessa. Il termine della definizione della Procedura Informale deve avvenire entro 90 giorni dalla sottoscrizione del consenso.

Art. 12 - Procedura Formale interna

1. La persona vittima di molestia/mobbing può ricorrere alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'Ateneo a mezzo di segnalazione scritta diretta al/alla Rettore/Rettrice o al Direttore generale dell'Università, individuati in relazione alla qualifica dei soggetti cui la segnalazione si riferisce. Il/la Consigliere/a di fiducia può assistere la persona presunta vittima di molestia nel segnalare i fatti

medesimi agli organi competenti allo scopo di determinare l'avvio di un procedimento disciplinare, nonché nelle fasi successive di esso.

2. Il/La Rettore/Rettrice o il Direttore generale dell'Università, qualora la denuncia non sia manifestamente infondata e abbia rilevanza disciplinare, fermi restando gli eventuali ulteriori profili di responsabilità, attivano i relativi procedimenti nelle forme e secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti dei soggetti coinvolti.
3. Pendente il procedimento disciplinare, l'Ateneo, di concerto con Il/la Consigliere/a, si attiva per assicurare alla persona che si ritiene vittima di molestia adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, garantendole un ambiente di studio o di lavoro sereno.
4. Nel corso della Procedura Formale interna, la persona molestata e il/la presunto/a molestatore/trice godono dello stesso diritto ad essere assistiti e/o essere rappresentati da una persona di loro fiducia o da un'organizzazione sindacale. Al/la presunto/a molestatore/trice devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata.
5. Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti allo scopo di accusare ingiustamente, di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi nel lavoro o nello studio o nella ricerca ne risponde disciplinarmente, fatte salve eventuali responsabilità penali e/o civili. Ove la denuncia risulti manifestamente infondata, il Rettore/Rettrice o il Direttore generale, per i propri ambiti di competenza, possono assumere iniziative volte a riabilitare la persona accusata su sua richiesta.
6. I soggetti coinvolti nel corso della Procedura Formale interna, nella loro attività, sono tenuti ad operare nella massima riservatezza. Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato dell'Ateneo.

Art. 13 - Procedura Formale esterna

1. La/il molestata/o può comunque ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno Informale o Formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, anche con il supporto e l'assistenza del/della Consigliere/a di fiducia, al fine dell'avvio di un procedimento giurisdizionale per l'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali o di altra natura.
2. La comunità universitaria si impegna a sostenere sempre con la massima collaborazione attiva eventuali azioni delle autorità competenti in merito a reati inerenti discriminazioni, molestie e mobbing in Ateneo.

Art. 14 - Riservatezza delle procedure

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza. Tutte le persone che, in virtù del loro ufficio o della loro carica, ivi compresi i testimoni, vengono informate o partecipano ai procedimenti disciplinati dal presente Codice sono tenute al riserbo sui fatti, atti o notizie di cui siano venute a conoscenza in ragione delle loro funzioni.
2. La persona che ha subito molestie sessuali o morali o mobbing ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualunque motivo, a pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 196/03, nonché del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e successive modificazioni e integrazioni. I dati personali raccolti nei procedimenti disciplinati dal presente codice sono trattati dall'Ateneo secondo principi di liceità, correttezza, trasparenza e riservatezza ed utilizzati o trasmessi ad altri enti per sole finalità istituzionali. Il Responsabile del trattamento dei dati è il/la Rettore/Rettrice.

Art. 15 - Norma finale

1. In caso di assenza o mancata nomina del/della Consigliere/a di fiducia le sue funzioni sono temporaneamente svolte dal Rettore/Rettrice o suo/a delegato/a.