

L'Università di Verona, nell'ambito della propria autonomia e dei principi dello Statuto;

in attuazione della Raccomandazione della Commissione delle Comunità europee del 27 novembre 1991, n. 92/131 e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese;

tenuto conto dell'approvazione dei decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 e del decreto legislativo n. 145 del 2005, di recepimento delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta; su proposta del Comitato pari opportunità dell'Ateneo e a seguito di consultazione con gli organismi sindacali e con le rappresentanze studentesche;

adotta il

**CODICE DI CONDOTTA** per prevenire e reprimere le molestie sessuali, al fine di tutelare la dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università

## PREMESSA

In tutti i Paesi dell'Unione, il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è purtroppo ampiamente diffuso. Ad essere maggiormente colpite sono le persone più deboli e vulnerabili, in relazione alla propria condizione personale o professionale. Anche per questo chi subisce molestia è spesso riluttante a denunciarla. Poiché con frequenza maggiore ad esserne vittime sono le donne, con conseguente creazione di un ulteriore ostacolo alla loro piena partecipazione nel mondo del lavoro, le molestie costituiscono non solo lesione della dignità delle persone, ma anche lesione del principio di parità sancito dalla l. n. 125 del 1991 (modificata dal d.lgs. 196 del 2000 e dal d.lgs. 145 del 2005), in attuazione dell'art. 3, 1° e 2° comma, della Costituzione.

Il presente codice di condotta - che costituisce parte integrante di un più complessivo piano di 'azioni positive' - è adottato in considerazione del fatto che le molestie sessuali sono nocive all'ambiente di lavoro e di studio, possono produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono vittima e, sia pure in misura probabilmente minore, anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Questa situazione produce danni sia per i dipendenti sia per i datori di lavoro, per gli studenti e i docenti, e per chiunque si trovi per ragioni di lavoro, studio e ricerca nell'Ateneo di Verona, danni che vanno eliminati o almeno limitati mediante l'adozione di misure preventive e procedurali che garantiscano un corretto svolgimento del servizio universitario.

Poiché questo servizio si rivolge ad un'utenza che, in parte predominante, è costituita da giovani nel periodo conclusivo della loro formazione scolastica, questo Codice si applica anche agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo.

Il codice interviene su un tema peculiare e delicato in quanto strettamente connesso con la disciplina (di origine legislativa e contrattuale) in materia di sanzioni disciplinari e legato alle norme di carattere penale (oggi riconducibili al reato di violenza sessuale). La procedura disciplinare per la fattispecie molestia sessuale risulterà, pertanto, assorbita nella procedura speciale qui di seguito regolata. Il ricorso in giudizio resta indipendente e liberamente azionabile; può in effetti essere promosso sia nella fase preliminare, costituendone alternativa, che in quella conclusiva, quale impugnazione dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione.

Al fine di contribuire a creare un ambiente di studio e di lavoro esente da molestie sessuali, questo codice verrà distribuito, al momento della sua adozione, a tutto il personale dipendente, a tutto il personale che effettua prestazioni lavorative all'interno dell'Università e a tutta la comunità studentesca e verrà successivamente consegnato al momento di nuove assunzioni e di nuove iscrizioni.

Un segnalibro interno conterrà i nominativi delle/dei consigliere/i di fiducia, cui la persona che si ritiene vittima di molestia sessuale può rivolgersi. Verrà tempestivamente sostituito ad ogni variazione di nominativo/i.

## NOZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

Costituisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato posto in essere per motivi connessi al sesso e ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale - espresso in forma fisica, verbale o non verbale - avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, di uno studente o di una studentessa e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente.

Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta.

Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali qualora siano a motivo di decisioni inerenti all'assunzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.

Sono altresì considerate di maggiore gravità le molestie sessuali attuate dal personale docente nei confronti degli studenti e delle studentesse.

## Obiettivi e metodologie dell'azione

Obiettivo primario del codice è quella di creare un ambiente di studio e di lavoro in cui si rispetti la dignità di donne e di uomini, individuando politiche e prassi volte a prevenire e reprimere il verificarsi di molestie sessuali. Le strategie da seguire sono - oltre alla sensibilizzazione nei confronti del fenomeno che già la predisposizione e la divulgazione del codice favorisce - quella della formazione (mediante programmazione biennale di appositi corsi, calibrati secondo le specifiche esigenze rilevate dal Comitato pari opportunità) e della comunicazione (metodologie a carattere preventivo).

Il medesimo obiettivo si persegue anche mediante la predisposizione di strumenti e procedure, rapidi e semplici, idonei a garantire la soluzione del caso eventualmente verificatosi, a mantenere la necessaria riservatezza, e ad evitare che si ripeta (metodologie a carattere repressivo).

## Soggetti interessati

I soggetti interessati dal presente Codice sono:

- gli studenti e le studentesse;
- il personale tecnico-amministrativo e docente;

- tutte le persone che effettuano prestazioni di lavoro all'interno dell'Università;
- le rappresentanze studentesche e istituzioni collegate;
- gli Organismi sindacali;
- l'Amministrazione universitaria;
- il Comitato pari opportunità.

## COMPITI DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione è tenuta ad adottare iniziative adeguate di informazione e di formazione, a carattere sia preventivo sia repressivo, poiché considera le molestie come sopra definite un attentato alla dignità delle persone.

In particolare è tenuta a sostenere la diffusione regolare del presente codice a tutti i soggetti sopra richiamati, a garantire un'adeguata formazione, al fine di prevenire il manifestarsi di episodi indesiderati ed offensivi e ad apprestare una formazione specialistica per il personale direttivo e per coloro che operano nell'ambito delle procedure informali e formali di trattazione dei casi.

L'Amministrazione è altresì tenuta ad intervenire in caso di molestie come sopra definite poste in essere da un dipendente nei confronti sia di un altro dipendente, che di un utente del servizio, applicando misure disciplinari adeguate.

Ogni violazione della politica interna a tutela della dignità di chi presta o utilizza il servizio va considerato inadempimento contrattuale e, di conseguenza, infrazione disciplinare, ai sensi della contrattazione collettiva e/o della legislazione universitaria. Tale è anche la consapevole denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi.

È inoltre compito dell'Amministrazione garantire le vittime delle molestie contro eventuali rappresaglie per avere protestato, nei modi procedurali formali ed informali previsti dal presente codice di condotta.

Si presume a contenuto discriminatorio qualsiasi provvedimento di modificazione non richiesta della posizione soggettiva della persona che abbia denunciato comportamenti o che abbia deposto in senso conforme alla denuncia, adottato entro un anno da questa.

L'Amministrazione è tenuta ad adottare la sanzione disciplinare secondo quanto deciso dalla Commissione costituita per la trattazione della procedura formale interna, così come previsto dal contratto collettivo e dalle regole di origine legislativa altrimenti applicabili.

In via generale, qualora la denuncia venga accolta e si determini la necessità di spostare o trasferire una delle parti, spetta al denunciante scegliere se rimanere al suo posto o essere trasferito altrove.

Anche nel caso in cui non si arrivi ad un provvedimento formale, e tuttavia si accerti il rischio sia di molestie che di eventi più gravi di abusi sessuali, devono essere conformemente adottati i provvedimenti adeguati al fine di ridurre al minimo anche tale rischio, compresa la possibilità di trasferire uno/una degli interessati/e o di ristrutturare il servizio.

L'Amministrazione è considerata responsabile nel caso in cui non garantisca l'espletamento delle procedure formali ed informali interne o non si attenga a quanto deliberato dalla Commissione incaricata della trattazione della procedura formale.

## COMPITI DEGLI ORGANISMI SINDACALI

Le rappresentanze sindacali, con la collaborazione del Comitato di parità, sono tenute a svolgere un ruolo decisivo nella prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche mediante la convocazione di apposite assemblee. Devono fornire ai propri rappresentanti una formazione adeguata in materia di parità, nonché sul comportamento da adottare nei casi denunciati.

Laddove si verificano casi di denunce, gli organismi sindacali devono affrontarli con i dovuti adempimenti atti a garantire al/alla denunciante la possibilità di essere rappresentato/a.

## OBBLIGHI DEI LAVORATORI, DELLE LAVORATRICI E DEGLI STUDENTI, DELLE STUDENTESSE

Tutti i dipendenti e tutta la comunità studentesca contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali e a fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima e che intendono risolvere il problema.

L'impegno in tale direzione deve essere mantenuto altresì nei confronti di tutte le persone che frequentano le aree universitarie, in particolare per prestazioni di lavoro occasionale, temporaneo, autonomo, coordinato e continuativo o dipendente da altre amministrazioni o imprese.

Coloro che svolgono funzioni dirigenziali hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie che di più gravi abusi sessuali nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti.

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

Coloro che sono soggetti a molestie, laddove possibile, devono preliminarmente cercare di convincere chi pone in essere tali comportamenti che questi sono indesiderati ed inammissibili. Nel caso in cui ciò non risulti sufficiente, sono invitati ad utilizzare le procedure informali o formali interne previste in questo codice di condotta.

## PROCEDURE

Le procedure - tempestive, imparziali e riservate - devono garantire nella misura più efficiente ed efficace la soluzione dei problemi derivanti da casi di molestie sessuali.

Si distinguono in procedure informali o formali interne.

## PROCEDURA INFORMALE INTERNA

La maggior parte di coloro che sono oggetto di attenzioni moleste desiderano solo la fine di questi comportamenti. Una procedura informale è la più indicata in queste ipotesi.

Il Comitato pari opportunità individua due persone, quali 'consiglieri di fiducia' (una per l'area di Veronetta, una per l'area di Borgo Roma) che diventano le destinatarie di tali segnalazioni e che sono incaricate di seguire la vicenda nel modo ritenuto più opportuno.

I/le consiglieri/e sono nominati/e con decreto rettorale per due anni accademici. La nomina può essere confermata due sole volte.

Dispongono di adeguate risorse di tempo e di mezzi, hanno accesso agli atti e alle informazioni, godono di apposita formazione, sono incaricati/e di fornire consulenza e assistenza a coloro che sono oggetto di attenzioni moleste, rispettando la necessaria riservatezza.

La procedura informale si avvia con una esplicita richiesta della persona molestata.

È consigliabile ricorrere sempre alla procedura informale, anche qualora si ritenga di voler procedere con una formale denuncia, in via interna o esterna.

#### PROCEDURA FORMALE INTERNA

Laddove la vittima ritenga inadeguati i tentativi informali di soluzione del problema o qualora questi siano stati respinti o i risultati ottenuti siano insoddisfacenti, si applica una procedura formale volta a fornire un'adeguata conclusione.

L'intera procedura è informata al principio di riservatezza e di rispetto delle regole vigenti in tema di sanzioni disciplinari. Per tutto quanto non previsto dal presente codice, si rinvia alle regole contenute nel contratto collettivo applicato dall'Università di Verona. In caso di procedura disciplinare avviata avverso il personale docente e avverso gli studenti si applicano le regole previste dal legislatore. Quando autore del fatto lesivo sia un dipendente di altro ente o società, il Rettore trasmette la segnalazione all'ente o alla società medesima richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.

In caso di avvio della procedura formale, è costituita una commissione trilaterale, composta da un/una rappresentante dell'Amministrazione, da un/una rappresentante sindacale, da una persona designata dal Comitato pari opportunità, nominati con decreto rettorale su indicazione dei rispettivi organismi. Dalla nomina, la commissione dura in carica tre anni accademici e i suoi componenti possono essere confermati una sola volta. Durante la prima riunione nomina il/la Presidente. La Commissione può avvalersi di esperti/esperte. Vengono nominati tre componenti supplenti, affinché quelle/i effettivi possano essere sostituiti in caso di impossibilità a partecipare o nelle ipotesi di incompatibilità (che va direttamente dichiarata dallo stesso membro), determinata da un coinvolgimento diretto nella vicenda oggetto di indagine o da rapporti di amicizia o di parentela con il denunciante-denunciato.

I verbali e la documentazione sono conservati presso il Rettorato.

La commissione riceve la denuncia, avverte l'Amministrazione ai livelli competenti e procede nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo in materia di sanzioni disciplinari. Deve pertanto tempestivamente informare il soggetto della segnalazione a suo carico, avvertendo che la procedura attivata assorbe la procedura disciplinare.

È vincolata a risolvere con tempestività la questione. Salvo casi eccezionali, la procedura deve concludersi entro 45 giorni.

I/le componenti la Commissione mantengono la necessaria autonomia, obiettività e riservatezza, a pena di decadenza, e non devono essere coinvolti/e in alcun modo nelle eventuali testimonianze.

La contestazione dei fatti oggetto di denuncia avviene per iscritto e le indagini sono effettuate garantendo il pieno rispetto dei diritti di difesa di tutti i soggetti coinvolti.

Le indagini sono coperte da assoluta riservatezza, anche e soprattutto nel caso sia necessario acquisire testimonianze, e devono essere incentrate sui fatti, con conservazione di un resoconto completo di tutte le riunioni e gli elementi raccolti.

A chi è accusato/a di molestie sessuali devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e garantite le opportunità di risposta.

A chi presenta denuncia e a chi fornisce testimonianza deve essere evitato di effettuare un'esposizione ripetitiva o inessenziale dei fatti.

Durante lo svolgimento della procedura, le parti possono farsi assistere da un/una rappresentante sindacale o da una terza persona di fiducia.

Nel corso della procedura, la Commissione valuta l'opportunità di far adottare all'Amministrazione il provvedimento dell'allontanamento cautelare dal posto di lavoro di uno o più soggetti coinvolti.

La Commissione può esperire un tentativo di conciliazione, su richiesta delle parti, o decidere all'unanimità dei componenti sulla fondatezza o meno della denuncia, dandone comunicazione alle parti e indicando all'Amministrazione i provvedimenti sanzionatori che deve adottare.

In caso di dissenso che impedisca la espressione di voto unanime, la Commissione viene integrata da un/una esperto/esperta, e la decisione può essere presa a maggioranza.