



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA E LA PREVENZIONE DEL MOBBING, DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI

(emanato con Decreto Rettorale n. 372/2015 del 2 settembre 2015, modificato con Decreto Rettorale n. 479/2024 del 22 luglio 2024)

In vigore dal giorno 23 luglio 2024

INDICE

PREMESSA

Art. 1 – PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 2 – DEFINIZIONE DI MOBBING

Art. 3 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE

Art. 4 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

Art. 5 – DESTINATARI

Art. 6 – LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Art. 7 – RILEVANZA DISCIPLINARE DEL MOBBING E DELLE MOLESTIE

Art. 8 – ACCERTAMENTO DELLE VIOLAZIONI E PROCEDURE

Art. 9 – PROCEDURA DI DENUNCIA INFORMALE

Art.10 – PROCEDURA DI DENUNCIA FORMALE

Art.11 – SPORTELLO DI ASCOLTO

Art.12 – INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Art.13 – NORME FINALI

ART. 1 – Principi fondamentali

1. L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, riconoscendo i valori guida espressi dallo Statuto, dal codice Etico e le disposizioni in materia disciplinare e sanzionatoria previste dalla Legge n. 240/2010 e successive modifiche e integrazioni e dai vigenti CCNL:

- a. garantisce e promuove, anche attraverso azioni positive, il principio delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere. Contrasta, in ogni ambito di sua pertinenza, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, con particolare riguardo al sesso, alla razza, al colore della pelle, all'origine etnica o sociale, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali, alle opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, all'appartenenza a una minoranza nazionale e/o culturale, alle condizioni socio-economiche, alla disabilità e alle condizioni di salute, all'età, all'orientamento sessuale, allo stato civile. L'Università assicura un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegna a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni comportamento lesivo della dignità della persona. (art. 1.7 dello Statuto);



- b. si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di mobbing il presente Codice;
- c. tutela chiunque sia fatto oggetto di qualsivoglia atto o comportamento -integrante molestia morale e sessuale- che produca un effetto pregiudizievole e discriminante nei confronti di studentesse e studenti, di lavoratrici e lavoratori.

ART. 2 – Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona e con ratio discriminatoria attuato nel contesto lavorativo dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico e/o da colleghi nei confronti di altro personale al fine di creare un ambiente di lavoro, di ricerca e di studio intimidatorio, ostile o umiliante.

ART. 3 – Definizione di molestia morale

1. Per molestia morale si intende qualsiasi atto o comportamento, verbale, fisico, psicofisico o di altra natura, discriminatorio o persecutorio che, sulla base del sesso, dell'etnia, dell'orientamento religioso o ideologico, dell'orientamento sessuale, risulti inequivocabilmente indesiderato da chi lo subisce e sia lesivo da pregiudicare l'integrità psico-fisica della persona, la sua libertà e dignità.

2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie morali:

- a. danni all'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate che comportino effetti tali da minare l'autostima del soggetto, reso debole e vulnerabile da critiche infondate;
- b. danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creino demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c. tentativi di emarginazione e isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- d. l'uso della propria posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti, discriminatori e/o ricattatori;
- e. immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione della vita amministrativa e scientifica;
- f. sottostima sistematica dei risultati non giustificata dal motivo di insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati e/o dei risultati ottenuti.

3. Sono da considerarsi di particolare gravità gli atti molesti che:

- a. siano reiterati o inflitti sistematicamente;
- b. siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
- c. siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale del/della dipendente, e/o di studente/essa;



- d. creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, umiliante.

ART. 4 – Definizione di molestia sessuale

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:
 - a. richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti o offensive;
 - b. apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o offensivi;
 - c. commenti denigratori sull'orientamento sessuale;
 - d. affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente universitario, in forma cartacea, elettronica o di altra natura;
 - e. ricorso a criteri, giudizi ed espressioni sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - f. promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
 - g. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
 - h. contatti fisici indesiderati e inopportuni.
3. Sono da considerarsi di particolare gravità gli atti molesti che:
 - a. siano reiterati o inflitti sistematicamente;
 - b. siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
 - c. siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale e/o di studente/essa;
 - d. creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, umiliante.

ART. 5 – Destinatari

1. Il presente codice di condotta opera verso tutte/i coloro che studiano, ricercano, lavorano e operano a qualsiasi titolo nell'Ateneo.

ART. 6 – La/Il Consigliera/e di Fiducia

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia. La/Il Consigliera/e, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza alla persona oggetto di possibili comportamenti integranti mobbing, molestie morali e/o sessuali e interviene al fine di proteggere tanto le vittime quanto le/i testimoni e di favorire il superamento della situazione di disagio; agevola i rapporti umani e professionali e accerta la sussistenza del comportamento molesto. La/Il Consigliera/e svolge le sue funzioni in piena autonomia e garantendo la massima riservatezza.
2. La/il Consigliere di Fiducia, è nominata/o dalla Rettrice/ dal Rettore tra persone esterne all'Università, di indubbia professionalità, indipendenza e imparzialità con incarico triennale



rinnovabile una sola volta consecutivamente, sentito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), previo espletamento di selezione pubblica per titoli e colloquio. Alla/al Consigliera/e è attribuito un compenso forfettario in relazione al suo ruolo professionale e all'attività svolta stabilito dal Consiglio di Amministrazione e le/gli sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali nel rispetto della riservatezza nell'adempimento delle sue funzioni.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia deve essere contattata/o esclusivamente attraverso i canali previsti sulla relativa pagina di Ateneo. Garantisce una risposta nell'arco di due giorni lavorativi. Gli incontri con la/il Consigliera/e di Fiducia si devono svolgere in un luogo concordato con la parte richiedente nell'assoluto rispetto della privacy. Sono ammessi gli incontri su piattaforme digitali.

4. L'Amministrazione garantisce alla/l Consigliera/e di Fiducia libero accesso agli atti relativi al caso trattato fornendole/gli tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.

5. L'Università si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessata/o, alla/l Consigliera/e di Fiducia e a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di possibili testimoni.

6. La/Il Consigliera/e di Fiducia può avvalersi dell'ausilio dei componenti del CUG, degli Uffici dell'Ateneo e, in caso di necessità, della collaborazione di esperte/i esterni all'Università senza che ciò comporti oneri aggiuntivi economici per l'Ateneo.

7. La/Il Consigliera/e di Fiducia può richiedere di partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

8. La/Il Consigliera/e di Fiducia trasmette ogni anno alla Rettrice/ al Rettore e al CUG, una relazione sulla propria attività e sulla casistica affrontata mantenendo il completo anonimato delle persone coinvolte. La/Il Consigliera/e di Fiducia può essere revocata/o, sentito il CUG, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti con decreto motivato della Rettrice/ dal Rettore.

9. In caso di rinuncia, di dimissioni o di cessazione dalla qualifica o perdita dei necessari requisiti da parte della/l Consigliera/e di Fiducia occorre procedere a una nuova selezione entro il termine massimo di 30 giorni dall'anticipata cessazione dalla carica.

ART. 7 – Rilevanza disciplinare del mobbing e delle molestie

1. I comportamenti che si configurano come mobbing, molestie morali e/o sessuali che comportano l'attivazione della procedura formale di cui all'art.10 hanno una rilevanza disciplinare, fermi restando i diversi profili di responsabilità civili e penali, e sono sanzionabili secondo le forme e modalità previste dai rispettivi ordinamenti dei soggetti coinvolti.

ART. 8 – Accertamento delle violazioni e procedure

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia stata/o oggetto di mobbing e/o molestia morale e/o sessuale può rivolgersi tempestivamente, alla/al Consigliera/e di Fiducia al fine di risolvere la situazione di disagio attraverso l'attivazione della procedura informale ovvero di quella formale. Entrambe le procedure sono risolte all'interno dell'Amministrazione Universitaria.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia deve assumere sollecitamente le opportune iniziative e attivare la procedura comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto. Nel corso dei procedimenti è assicurata l'assoluta riservatezza. In nessun caso sono ammissibili segnalazioni anonime



ART. 9 – Procedura di denuncia informale

1. La/Il Consigliera/e di Fiducia - ove la persona che si ritiene oggetto di comportamenti integranti mobbing, molestie morali e/o sessuali lo ritenga opportuno - avvia la procedura informale che dovrà concludersi entro 60 giorni dalla sua attivazione, con possibilità di proroga per ulteriori 30 giorni. In ogni momento del procedimento, la parte lesa può ritirare la segnalazione. In ogni caso la procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla sua attivazione.
2. La/Il Consigliera/e di Fiducia informa il soggetto interessato sulle modalità più idonee ad affrontare il caso; invita a colloquio la/il presunta/o autrice/autore del comportamento molesto; ove necessario, raccoglie le testimonianze, accede agli atti amministrativi, organizza un incontro tra la parte lesa e la/il presunta/o autrice/autore, al fine di tentare e ottenere la risoluzione del caso.
3. Nel corso del colloquio, la/Il Consigliera/e di Fiducia fa presente ai soggetti intervenuti che il comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro e che, qualora il comportamento indesiderato dovesse permanere, la parte lesa potrebbe chiedere l'attivazione della procedura formale.
4. Di tale colloquio la/il Consigliera/e redige verbale per riassunto, sottoscritto anche dalle parti le quali ne ricevono copia. L'originale viene conservato nell'archivio della/del Consigliera/e di Fiducia pro-tempore e trasmesso al/la nuova/o Consigliera/e in occasione del rinnovo dell'incarico.

ART. 10 – Procedura di denuncia formale

1. Qualora la persona oggetto di comportamento lesivo della dignità integrante casi di mobbing, molestie morali e/o sessuali ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del caso ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. L'interessata/o - anche con l'assistenza della/I Consigliera/e di Fiducia - invia una comunicazione formale alla Rettrice/ al Rettore o eventualmente al Decano del corpo accademico ovvero alla Direttrice/Direttore Generale con la quale denuncia il comportamento lesivo della propria dignità integrante, a suo avviso, mobbing, molestie morali e/o sessuali.
3. La Rettrice/ Il Rettore o eventualmente il Decano ovvero alla Direttrice/al Direttore Generale trasmettono gli atti agli organi e gli uffici competenti per il procedimento disciplinare, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Anche nel rispetto dei principi che informano il Codice delle Pari Opportunità - D. Lgs. n.198/2006, qualora l'Amministrazione lo ritenga opportuno, nel corso del procedimento disciplinare, sentiti la persona che si ritiene vittima di mobbing e/o di molestie morali e/o sessuali, la/il Consigliera/e di Fiducia e/o le Organizzazioni Sindacali, adottano le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e a ripristinare un ambiente di lavoro sereno.

ART. 11 – Sportello di Ascolto

1. È istituito presso gli uffici dell'Ateneo lo Sportello di Ascolto gestito in collaborazione con la/il Consigliera/e di Fiducia. Lo Sportello di Ascolto svolge funzioni di:

- ascolto qualificato;
- suggerimento per la più idonea gestione del disagio;



- consulenza e assistenza a tutti coloro che studiano, ricercano, lavorano e operano a qualsiasi titolo nell'Ateneo e che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all'attività di studio/ricerca/lavoro;
 - consulenza agli organi e agli uffici dell'ateneo per una migliore soluzione del disagio.
2. L'incaricata/o dello Sportello di Ascolto è nominata/o dalla Rettrice/ dal Rettore – tra persone esterne all'Università, di indubbia professionalità, indipendenza e imparzialità con incarico quadriennale, sentito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), previo espletamento di selezione pubblica per titoli e colloquio. All'incaricata/o dello Sportello di Ascolto è attribuito un compenso forfettario, in relazione al suo ruolo professionale e all'attività svolta, stabilito dal Consiglio di Amministrazione e le/gli sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali nel rispetto alla riservatezza nell'adempimento delle sue funzioni.
 3. L'incaricata/o dello sportello di ascolto trasmette ogni anno alla Rettrice/al Rettore e al CUG, una relazione sulla propria attività e sulla casistica affrontata.
 4. Si applicano le procedure di nomina, di revoca e sostituzione le disposizioni previste per la/il Consigliera/e di Fiducia.
 5. L'Università potrà sottoscrivere con le Associazioni antimobbing e/o con le strutture sanitarie presenti sul territorio, convenzioni utili a una migliore gestione dei problemi legali, sanitari e sociali che si dovessero affrontare.

ART. 12 – Informazione e formazione

1. L'Amministrazione si impegna a:
 - a. predisporre per tutto il personale dell'Ateneo e per l'utenza studentesca, specifici interventi formativi e azioni di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come mobbing, molestie morali e/o sessuali;
 - b. dare la massima pubblicità e diffusione del presente Codice con i mezzi più idonei e disponibili;
 - c. comunicare il nome, i recapiti della/del Consigliera/e di Fiducia nonché il luogo e gli orari di apertura dello Sportello di Ascolto.

ART. 13 – Norme finali

1. Resta fermo quanto già disposto dall'Università di Urbino Carlo Bo in tema della protezione, della libertà, della dignità della persona nell'ambiente di lavoro, di pari opportunità, di diritti delle/gli studentesse/studenti e della libertà d'insegnamento e di ricerca.
2. La/Il Consigliere di Fiducia, la Direttrice/il Direttore Generale e la Rettrice/il Rettore sono direttamente responsabili per l'applicazione del seguente Codice di Condotta e delle sanzioni e/o provvedimenti disciplinari nei confronti di chi commette mobbing, molestia morale e/o sessuale nell'Ateneo.
3. Le/i Responsabili delle Strutture e degli Uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie morali e/o sessuali negli ambienti di studio/ricerca/lavoro.
4. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un contesto di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.