Università degli Studi di Messina

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, AL MOBBING E OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE A TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITA' DELLE PERSONE CHE STUDIANO E LAVORANO NELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MESSINA

(Ultima modificazione: Decreto rettorale Rep. n. 2636 del 9 Novembre 2026)

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. L'Università degli Studi di Messina – sentito il CUG – richiamandosi:
- ai principi fondamentali della Costituzione italiana sanciti dagli artt. 2, 3 e 32, 37 e 51;
- al Codice Civile, all'art. 2087, Obbligo del datore di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori;
- allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), art. 9: Tutela della salute e integrità fisica; art. 15: Divieto di atti discriminatori;
- al Codice Penale in tema di violenza sessuale (609-bis), atti persecutori (612-bis), violenza privata, percosse, lesioni, minaccia;
- agli artt. 1 (dignità umana), 21 (non discriminazione), 23 (parità uomo-donna) e 31 (condizioni di lavoro giuste ed eque) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e giuridicamente vincolante all'interno dell'ordinamento dell'Unione secondo quanto dispone l'art. 6 del Trattato di Lisbona;
- alla Raccomandazione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- al D. Lgs. 231/2001 relativo alla responsabilità amministrativa degli enti;
- all'art. 26 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata con Legge n. 30/1999;
- alla Convenzione OIL n. 190 (2019) sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, come recepita dalla Legge n. 4/2021;
- alla normativa nazionale in materia di pari opportunità, recepita anche dagli ultimi CCNL del comparto Università;
- al D. Lgs. n. 215/2003, Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- alla Direttiva Ministero Funzione pubblica 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni";
- al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", ed in particolare artt. 25, c.1, c.2 e comma 2 bis, che sanciscono il divieto discriminazione diretta e indiretta nell'accesso al lavoro, retribuzione, progressioni; art. 26 e art. 26 c.3 relativo alle Molestie e molestie sessuali, art. 42, secondo cui le azioni positive costituiscono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità; art.48, che impone alle Amministrazioni pubbliche la predisposizione di piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; artt. 27-34: Azioni positive, piani di parità;
- 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, come recepito al comma 1 lettera o) dell'art. 2 del D.Lgs n. 81/08;
- al D. Lgs. n. 5/2010, Attuazione della direttiva 2006/54/CE che ha modificato e integrato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006), rafforzando le tutele contro le discriminazioni basate sul genere in ambito lavorativo;
- alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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";
- al "Patto europeo per la parità di genere per il periodo 2011-2020", approvato dal Consiglio il 27 marzo 2011;
- alla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- al Decreto-legge n.93 del 14 agosto 2013, convertito dalla legge 15 ottobre 2013 n.119, che introduce misure strutturali per prevenire e contrastare la violenza di genere e domestica;
- alla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- alle normative e strategie introdotte successivamente, fra cui le Linee guida sulla parità di genere nelle Pubbliche Amministrazioni, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che ribadiscono l'obbligo di integrazione del principio di parità in tutte le politiche e processi della PA;
- ai documenti programmatici adottati dall'Ateneo (Piano di Uguaglianza di genere, Piano delle Azioni Positive) per l'adozione di misure positive organizzative, formative e di monitoraggio, in continuità con il Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006);
adotta il presente Codice di comportamento a garanzia del diritto inviolabile di chi studia e, a qualsiasi titolo, lavora nell'Ateneo messinese ad essere trattato con dignità e rispetto, e, in particolare, contro ogni forma di molestia morale e/o sessuale e atti discriminatori diretti e/o indiretti.

Art. 2 – Finalità
Il presente Codice persegue le seguenti finalità:
a) tutela della dignità della persona, assicurando a chi studia, lavora e opera a qualsiasi titolo nell'Ateneo, il diritto a svolgere le proprie attività in un contesto improntato al rispetto reciproco e all'inviolabilità della persona;
b) promozione del benessere organizzativo, favorendo un ambiente di lavoro e di studio sereno, inclusivo e collaborativo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a correttezza, equità e rispetto;
c) sensibilizzazione, informazione e prevenzione in materia di molestie e/o atti discriminatori sul luogo di lavoro e/o nell'ambiente di studio e adozione di ogni adeguata misura contro tali comportamenti, esercitati anche in forma digitale o mediante l'utilizzo di strumenti telematici;
d) diffusione della cultura del rispetto e delle pari opportunità, attraverso iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte a tutta la comunità universitaria;
e) contrasto di comportamenti ostili e vessatori, anche reiterati, che possano configurare forme di molestia morale, discriminazione o comunque ledere la dignità e l'integrità psicofisica delle persone.

Art. 2 bis – Perseguimento delle finalità
Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo precedente, l'Università:
a) promuove e realizza attività di informazione e formazione finalizzate a diffondere comportamenti rispettosi della dignità della persona e a prevenire fenomeni di molestie e discriminazioni;
b) favorisce, in via preventiva, l'adozione e la diffusione di regole di condotta e buone prassi organizzative, idonee a creare un ambiente di lavoro e di studio scevro da comportamenti molesti e atti discriminatori e un clima in cui venga rispettata l'inviolabilità della persona;
c) garantisce il diritto alla tutela da comportamenti lesivi della dignità della persona, assicurando adeguati strumenti di contrasto di ogni atto o condotta che produca effetti discriminatori diretti o indiretti in ragione del sesso o orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologie di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età e dello stato di disabilità.
d) garantisce, in via successiva, il ricorso immediato a procedure tempestive, semplici e imparziali, dirette a risolvere, con la massima discrezione e riservatezza, i casi di comportamenti molesti e atti discriminatori e a prevenirne il ripetersi.
e) adotta tutte le misure organizzative e procedurali necessarie a garantire la riservatezza delle persone coinvolte e la protezione da possibili ritorsioni, in coerenza con la normativa vigente.

Art. 3 – Definizione di molestie sessuali, morali mobbing, straining e atti discriminatori
1. 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.
2. 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 del personale docente riguardanti il superamento degli esame di profitto o di laurea di studentesse e studenti.

3. Per molestia morale si intende ogni atto, atteggiamento o comportamento di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuto nel tempo in modo sistematico o abituale che porta a un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità di lavoratrici/lavoratori, studentesse/studenti.
4. Per mobbing si intende una condotta posta in essere da chi ricopre una posizione gerarchicamente superiore o da una o più persone di pari grado o da chi ricopre il ruolo di collaboratore nei confronti di una persona nell'ambiente di lavoro o di studio, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione, di vessazione, di denigrazione, di marginalizzazione o di persecuzione psicologica ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione della persona, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico o del complesso della sua personalità.
5. Per *straining* si intende una situazione di stress forzato in cui la persona subisce azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte di chi ricopre una posizione gerarchicamente superiore o di un collega o di una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa o di studio, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.
6. Per comportamento discriminatorio diretto o indiretto s'intende ogni atto, disposizione, criterio, prassi o comportamento attivo o omissivo, apparentemente neutro, che possa mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre e ciò a causa del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'orientamento religioso, delle opinioni
politiche e delle condizioni personali e sociali, della lingua, dell'origine etnica, della disabilità o dell'età.

Art. 4 – Responsabilità
1. Chi studia e lavora, a vario titolo e con status giuridico diverso, nell'Università degli Studi di Messina è tenuto all'osservanza del presente Codice ed è soggetto alle misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dalla relativa normativa.
2. Garantiscono l'applicazione del presente Codice il Rettore/la Rettrice, il Direttore/la Direttrice Generale, la dirigenza e il personale responsabile delle strutture centrali e decentrate.

Art. 5 – La/Il Consulente di fiducia
1. È istituita la figura professionale di Consulente di fiducia, con l'incarico di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire alla soluzione del caso. La persona che ricopre il ruolo di Consulente di fiducia è esterna all'Ateneo ed è nominata da chi ricopre la carica di Rettore all'esito dell'espletamento di apposita procedura di valutazione comparativa. La selezione avviene mediante esame comparativo dei curricula e dei titoli presentati e mira ad accertare il possesso di documentata preparazione ed esperienza professionale, unitamente a sensibilità e capacità d'ascolto e di comunicazione. La valutazione comparativa è effettuata da una Commissione composta da tre membri, due designati dal Senato Accademico e uno designato dal CUG al suo interno. La Commissione propone, al termine dei lavori, allo stesso Senato Accademico, una terna di nomi, tra i quali verrà designata la persona destinata a ricoprire il ruolo di Consulente di fiducia.
2. L'affidamento di tale incarico è regolato mediante apposito contratto in cui sono indicate tanto le modalità con cui la persona che ricopre il ruolo di Consulente di fiducia espleterà le proprie funzioni quanto il relativo compenso, che può essere forfettario e/o proporzionale all'attività resa e alla disponibilità data. La carica di Consulente di fiducia dura tre anni salvo recesso di una delle due parti con preavviso di almeno tre mesi.
3. L'Università potrà recedere senza preavviso in caso di incapacità allo svolgimento delle funzioni.

Art. 6 – Procedure
Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali, morali o atti discriminatori di cui alle fattispecie previste dal precedente art. 3 può, entro 60 giorni dal loro verificarsi, attivare in alternativa:
a) la procedura informale, di cui al successivo art. 8, rivolgendosi a chi ricopre la carica di Consulente di fiducia;
b) la procedura formale, di cui al successivo art. 9.

Art. 7 – Ruolo e ambito d'intervento della/del Consulente di fiducia
1. Chi ricopre la carica di Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata:

a) assume la trattazione del caso e informa sulle modalità, anche legali, più idonee per affrontarlo;
b) interviene, con ampia discrezionalità (mediante colloqui, acquisizione di eventuali testimonianze, 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.
2. A tal fine:
a. dispone dei mezzi e strumenti necessari per assolvere al suo compito;
b. ha accesso agli atti amministrativi inerenti al caso in esame;
c. può avvalersi di consulenti/mediatori linguistici interni all'Università;
d. agisce nel rispetto delle parti 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;
e. partecipa alle attività di formazione promosse dall'Università e da altri enti, in materia di pari pportunità, tecniche di comunicazione, *mobbing*, corsi di autostima, di *counselling* etc.
3. Chi ricopre la carica di Consulente di fiducia può essere invitato a partecipare alle riunioni del CUG, 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 annualmente al CUG e a chi ricopre la carica di Rettore.

Art. 8 – Procedura informale
La persona vittima di comportamenti lesivi della propria dignità può richiedere l'intervento di chi ricopre la carica di Consulente di fiducia con una procedura informale, che deve concludersi nel termine di 90 giorni. Chi ricopre la carica di Consulente di fiducia prende in esame il caso, impegnandosi a non adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la presunta vittima del caso segnalato 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
1. 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 alla Direzione Generale, se l'accusato/a fa parte del personale tecnico-amministrativo, o a chi copre la carica di Rettore, se questi è una/un docente o una studentessa/uno studente.
2. Quando l'autore del fatto sia una studentessa/uno studente, chi copre la carica di Rettore nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri: chi copre la carica di Rettore o una persona delegata, una/un componente scelta/o da chi copre la carica di Rettore, chi ricopre la carica di Consulente di fiducia e due componenti scelte/i dal CUG. La Commissione disciplinare, previa contestazione per iscritto del fatto al suo autore e successiva audizione del medesimo, accertata la fondatezza della denuncia – mediante anche l'acquisizione di informazioni e/o testimonianze – proporrà a chi copre la carica di Rettore le eventuali azioni da intraprendere (ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere di ammonimento, obbligo di partecipazione a corsi di sensibilizzazione sul tema, richieste di risarcimento danno). Chi copre la carica di Rettore decide con decreto entro il termine di 90 giorni dalla costituzione della Commissione.
3. In tutti gli altri casi, qualora il competente organo disciplinare attivato ritenga fondati i fatti denunciati nel corso del relativo procedimento, chi copre la carica di Rettore, in caso di personale docente, ovvero la Direzione Generale, in caso di personale tecnico-amministrativo, potrà adottare, su proposta di chi ricopre la carica di Consulente di fiducia, misure organizzative idonee alla cessazione immediata dei comportamenti molesti.
4. 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.
5. Qualora la segnalazione di illeciti provenga da un/una dipendente dell'Ateneo, deve esserne immediatamente informato il/la Responsabile della prevenzione della corruzione, se persona diversa dal Direttore/Direttrice Generale. In tal caso, l'identità del soggetto segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso e la relativa denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241.
6. L'Amministrazione provvede ad annullare, in via di autotutela e senza ritardo, gli atti amministrativi in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, che derivino dalle fattispecie previste dal presente codice.

Art. 10 – Diritto alla riservatezza e all'onorabilità

1. Tutti i soggetti preposti alla prevenzione e alla soluzione dei casi segnalati sono tenuti al massimo riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
2. Chiunque operi nell'Ateneo ha diritto a che i propri dati personali, le proprie informazioni sensibili e ogni elemento attinente alla propria sfera privata siano trattati con correttezza, discrezione e nel rispetto della normativa vigente, in particolare nel GDPR e nel codice Privacy italiano D.Lgs 196/2003.

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 di chi ricopre la carica di Consulente di fiducia.