



Università degli Studi di Messina
Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi
lavora e contro le discriminazioni

CODICE DI COMPORTAMENTO

a tutela della dignità delle persone
che studiano e lavorano
nell'Università degli Studi di Messina

2015

*Impaginazione e stampa: grafo editor s.r.l. messina
info@grafoeditor.it*



PRESENTAZIONE
di
M. Antonella Cocchiara

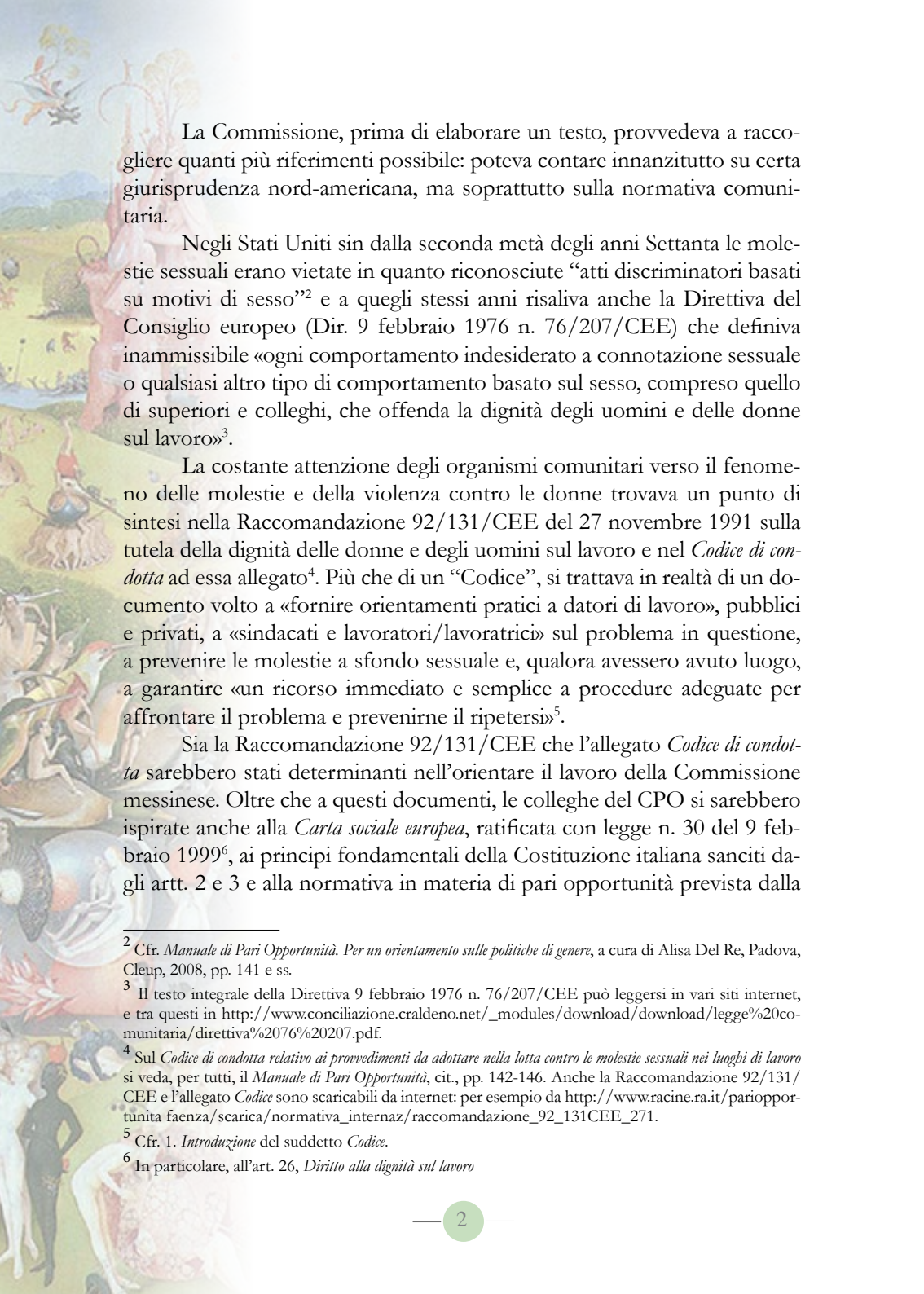
Nel presentare e diffondere il *Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina* adottato dall'Ateneo peloritano, su proposta del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), vorrei raccontarne la genesi.

L'attuale *Codice di comportamento* non è il primo di cui si è dotata l'Università di Messina. Esso modifica e sostituisce un precedente *Codice di comportamento a tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro e di studio* che l'Ateneo, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità (CPO) allora in carica, aveva adottato nel 2002 e dalla cui storia possono trarsi utili insegnamenti.

A redigerne il testo era stata a suo tempo una delle Commissioni in cui si articolava l'organismo di parità: la Commissione "Lavoro, salute e rischi psicosociali"¹ cui il CPO aveva assegnato il compito prioritario di «elaborare la bozza di un "Codice di condotta" anti-molestie a tutela di chi lavora e studia presso l'Università di Messina».

Quando la Commissione avviava i propri lavori, i dati relativi alle molestie sessuali sul posto di lavoro erano preoccupanti: le donne che in Italia avevano subito molestie, ricatti e violenze sessuali sul lavoro erano ben 728 mila e il 30% delle vittime lavorava nella pubblica amministrazione. Anche il fenomeno del *mobbing* iniziava a destare allarme, colpendo sia donne che uomini, ma in una percentuale che si attestava ancora al di sotto della media europea (il 4% a fronte dell'8% europeo).

¹ Coordinata da Graziella De Tuzza, la Commissione era composta da Laura Buccoliero, Cettina Epasto, Melania Familiari, Adriana Ferlazzo, Mariella Foti, Mimma Ruggeri, Giovanna Spatari, Enza Taffara e Rosalia Vinci. Particolarmente importante è stato il contributo di Giovanna Spatari, medico del lavoro.



La Commissione, prima di elaborare un testo, provvedeva a raccogliere quanti più riferimenti possibile: poteva contare innanzitutto su certa giurisprudenza nord-americana, ma soprattutto sulla normativa comunitaria.

Negli Stati Uniti sin dalla seconda metà degli anni Settanta le molestie sessuali erano vietate in quanto riconosciute “atti discriminatori basati su motivi di sesso”² e a quegli stessi anni risaliva anche la Direttiva del Consiglio europeo (Dir. 9 febbraio 1976 n. 76/207/CEE) che definiva inammissibile «ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro»³.

La costante attenzione degli organismi comunitari verso il fenomeno delle molestie e della violenza contro le donne trovava un punto di sintesi nella Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e nel *Codice di condotta* ad essa allegato⁴. Più che di un “Codice”, si trattava in realtà di un documento volto a «fornire orientamenti pratici a datori di lavoro», pubblici e privati, a «sindacati e lavoratori/lavoratrici» sul problema in questione, a prevenire le molestie a sfondo sessuale e, qualora avessero avuto luogo, a garantire «un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi»⁵.

Sia la Raccomandazione 92/131/CEE che l'allegato *Codice di condotta* sarebbero stati determinanti nell'orientare il lavoro della Commissione messinese. Oltre che a questi documenti, le colleghe del CPO si sarebbero ispirate anche alla *Carta sociale europea*, ratificata con legge n. 30 del 9 febbraio 1999⁶, ai principi fondamentali della Costituzione italiana sanciti dagli artt. 2 e 3 e alla normativa in materia di pari opportunità prevista dalla

² Cfr. *Manuale di Pari Opportunità. Per un orientamento sulle politiche di genere*, a cura di Alisa Del Re, Padova, Cleup, 2008, pp. 141 e ss.

³ Il testo integrale della Direttiva 9 febbraio 1976 n. 76/207/CEE può leggersi in vari siti internet, e tra questi in http://www.conciliazione.craldeno.net/_modules/download/download/legge%20comunitaria/direttiva%2076%20207.pdf.

⁴ Sul *Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro* si veda, per tutti, il *Manuale di Pari Opportunità*, cit., pp. 142-146. Anche la Raccomandazione 92/131/CEE e l'allegato *Codice* sono scaricabili da internet: per esempio da http://www.racine.ra.it/pariopportunita/facna/scarica/normativa_internaz/raccomandazione_92_131CEE_271.

⁵ Cfr. 1. *Introduzione* del suddetto *Codice*.

⁶ In particolare, all'art. 26, *Diritto alla dignità sul lavoro*

legge n. 125/1991 e dai CCNL del comparto Università; veniva, inoltre, presa in considerazione anche la definizione di “salute” diffusa dall’Organizzazione Mondiale della Sanità «quale stato di benessere fisico, mentale, sociale, e non semplicemente come assenza di malattia o infermità».

Pochi erano invece i codici di condotta adottati da altre sedi universitarie che potessero fungere da modello con cui potersi confrontare: mi pare che allora solo le Università di Torino⁷ e di Verona⁸, su proposta dei relativi CPO che ne avevano elaborato i testi, avessero adottato dei codici anti-molestie, anche se circolavano pure le bozze di codici predisposti dai CPO degli Atenei di Genova e di Pavia⁹.

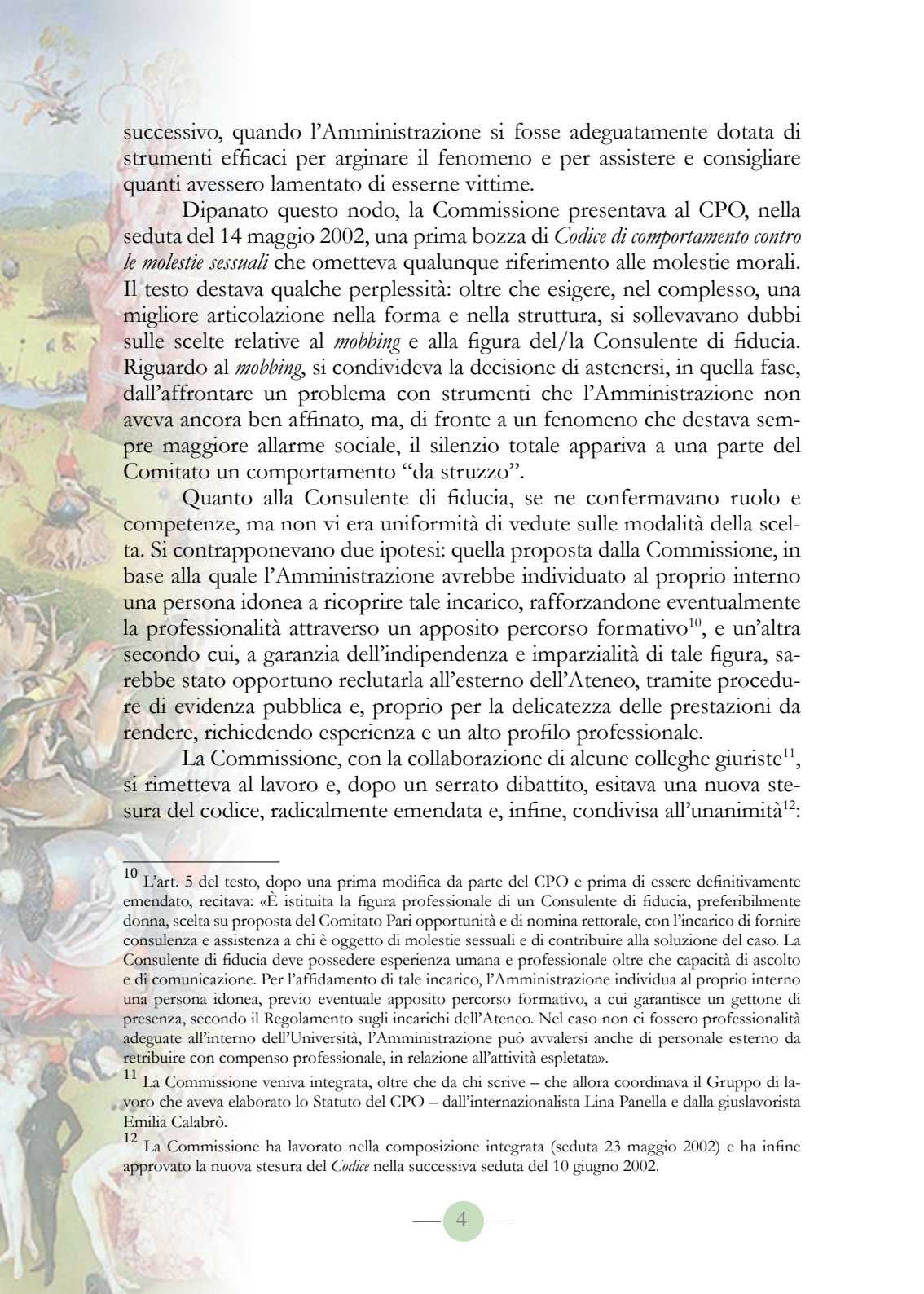
I testi delle Università di Torino, Verona e Genova si limitavano a dettare una disciplina diretta a prevenire e contrastare le molestie sessuali, mentre il *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell’Università di Pavia*, già nella stesura risalente alla prima metà del 2002, si prefiggeva di prevenire e/o far cessare sia le molestie sessuali che il *mobbing*, considerati unitariamente quali atti discriminatori ed «eventi che compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa» di chi li subisce.

Durante i primi incontri la Commissione doveva innanzitutto decidere se seguire l’esempio dell’Università di Pavia, proponendo un testo che contemplasse entrambe le tipologie di molestie, sessuali e morali, oppure limitarsi a dettare una disciplina contro le molestie sessuali, che costituivano un fenomeno più allarmante e, tutto sommato, meno complesso da decifrare. I frequenti casi di emulazione registrati in quelle organizzazioni dove un dipendente aveva denunciato comportamenti persecutori inducevano la Commissione a rinviare la trattazione del *mobbing* ad un momento

⁷ Il *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, degli studenti e delle studentesse dell’Università degli Studi di Torino* è il primo documento di questo genere entrato in vigore in un Ateneo del nostro Paese (delibera S.A. del 15 gennaio 2001). Se ne parlerà come del primo “codice etico” adottato da un’università italiana. In seguito l’Università di Torino, sempre su sollecitazione del proprio CPO, avrebbe apportato al testo originario le modifiche – approvate con delibera del S.A. del 14 marzo 2005 – necessarie per includervi la disciplina contro il *mobbing*. Il testo originario, con in evidenza i successivi emendamenti, può leggersi in *Appendice*, doc. d), a M.A. COCCHIARA, *Pari opportunità... per istituzioni d’altro genere?*, Messina, Magika, 2009.

⁸ 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* costituiva l’allegato n. 1 del Piano di Azioni Positive “Iride” valido per il triennio 2001-2003 adottato, su proposta del CPO, dall’Università di Verona (D.R. n. 7110/P del 18 luglio 2001).

⁹ I testi allora circolanti, sia nell’intitolazione che nei contenuti, erano molto diversi da quelli poi entrati in vigore, ovvero del *Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro* dell’Università di Genova, adottato con D.R. n. 190 dell’1 agosto 2002, e del *Codice per la tutela della dignità delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell’Università degli Studi di Pavia rispetto a fatti di molestie sessuali e di mobbing*, emanato con D.R. prot. 27940 del 18 luglio 2007.



successivo, quando l'Amministrazione si fosse adeguatamente dotata di strumenti efficaci per arginare il fenomeno e per assistere e consigliare quanti avessero lamentato di esserne vittime.

Dipanato questo nodo, la Commissione presentava al CPO, nella seduta del 14 maggio 2002, una prima bozza di *Codice di comportamento contro le molestie sessuali* che ometteva qualunque riferimento alle molestie morali. Il testo destava qualche perplessità: oltre che esigere, nel complesso, una migliore articolazione nella forma e nella struttura, si sollevavano dubbi sulle scelte relative al *mobbing* e alla figura del/la Consulente di fiducia. Riguardo al *mobbing*, si condivideva la decisione di astenersi, in quella fase, dall'affrontare un problema con strumenti che l'Amministrazione non aveva ancora ben affinato, ma, di fronte a un fenomeno che destava sempre maggiore allarme sociale, il silenzio totale appariva a una parte del Comitato un comportamento "da struzzo".

Quanto alla Consulente di fiducia, se ne confermavano ruolo e competenze, ma non vi era uniformità di vedute sulle modalità della scelta. Si contrapponevano due ipotesi: quella proposta dalla Commissione, in base alla quale l'Amministrazione avrebbe individuato al proprio interno una persona idonea a ricoprire tale incarico, rafforzandone eventualmente la professionalità attraverso un apposito percorso formativo¹⁰, e un'altra secondo cui, a garanzia dell'indipendenza e imparzialità di tale figura, sarebbe stato opportuno reclutarla all'esterno dell'Ateneo, tramite procedure di evidenza pubblica e, proprio per la delicatezza delle prestazioni da rendere, richiedendo esperienza e un alto profilo professionale.

La Commissione, con la collaborazione di alcune colleghe giuriste¹¹, si rimetteva al lavoro e, dopo un serrato dibattito, esitava una nuova stesura del codice, radicalmente emendata e, infine, condivisa all'unanimità¹²:

¹⁰ L'art. 5 del testo, dopo una prima modifica da parte del CPO e prima di essere definitivamente emendato, recitava: «È istituita la figura professionale di un Consulente di fiducia, preferibilmente donna, scelta su proposta del Comitato Pari opportunità e di nomina rettorale, con l'incarico di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso. La Consulente di fiducia deve possedere esperienza umana e professionale oltre che capacità di ascolto e di comunicazione. Per l'affidamento di tale incarico, l'Amministrazione individua al proprio interno una persona idonea, previo eventuale apposito percorso formativo, a cui garantisce un gettone di presenza, secondo il Regolamento sugli incarichi dell'Ateneo. Nel caso non ci fossero professionalità adeguate all'interno dell'Università, l'Amministrazione può avvalersi anche di personale esterno da retribuire con compenso professionale, in relazione all'attività espletata».

¹¹ La Commissione veniva integrata, oltre che da chi scrive – che allora coordinava il Gruppo di lavoro che aveva elaborato lo Statuto del CPO – dall'internazionalista Lina Panella e dalla giuslavorista Emilia Calabrò.

¹² La Commissione ha lavorato nella composizione integrata (seduta 23 maggio 2002) e ha infine approvato la nuova stesura del *Codice* nella successiva seduta del 10 giugno 2002.

fatto salvo l'impianto originario, il testo era stato riformulato; non si parlava esplicitamente di *mobbing* (non se ne dava, ad esempio, la definizione), ma di diritto ad essere trattati con dignità e rispetto e, al punto d) dell'art. 2, tra le finalità perseguite dall'Università di Messina attraverso il *Codice di comportamento*, figurava inoltre l'impegno «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»¹³; si decideva di individuare la figura della/del Consulente di fiducia all'esterno dell'ambito universitario, tra persone «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» (art. 6).

Con poche modifiche – ad esempio, era stato cassato l'inciso «preferibilmente donna» riferito alla/al Consulente di fiducia – quel secondo testo proposto dalla Commissione veniva approvato all'unanimità dall'intero CPO e successivamente, il 1° luglio 2002, anche dagli organi di governo dell'Ateneo.

Un'approvazione che rappresentava la piena adesione ai principi etici e alle regole di condotta sancite dal *Codice di comportamento*, che non era il *Codice* del CPO, ma il *Codice* dell'Università di Messina.


Si trattava, a quel punto, di divulgarlo, di farlo conoscere alla comunità universitaria e soprattutto di metterlo in pratica; innanzitutto, avviando le procedure per la nomina del/della Consulente di fiducia.

Il CPO predisponeva e pubblicava, a tal fine, un bando di selezione, per titoli e colloquio, richiedendo, tra i requisiti, la laurea in Giurisprudenza o in Medicina e chirurgia o in Scienze della formazione o in Psicologia e un *curriculum* da cui potessero desumersi le successive specializzazioni ed esperienze «in ordine a problematiche relative a conflittualità e disagi nei rapporti di lavoro»¹⁴. Al bando avrebbero risposto in 32.

Nel frattempo cambiavano gli organi di vertice dell'Ateneo messinese: alla sua guida era eletto il prof. Francesco Tomasello e ciò naturalmente determinava parziali cambiamenti nella componente del CPO di designa-

¹³ Va ricordato che il 6 marzo 2004, in attuazione del punto in questione, il CPO organizzava, insieme al CEDAV (Centro Donne Antiviolenza di Messina), il convegno “*Mobbing: quando il lavoro non nobilita...*” al fine di avviare l'approfondimento su tali tematiche

¹⁴ L'*Avviso pubblico di selezione* del 6 maggio 2004 (in scadenza il 4 giugno 2004) prevedeva che i titoli in base ai quali si sarebbe effettuata la valutazione comparativa fossero: anzianità d'iscrizione ad Albo professionale; titolo di specializzazione coerente con il profilo professionale richiesto; frequenza di Master post-universitario su tematiche specifiche o affini; idonee esperienze lavorative. Il colloquio aveva, invece, lo scopo di valutare la capacità di ascolto e di comunicazione e la sensibilità nell'affrontare eventuali situazioni di conflittualità nei rapporti di lavoro.



zione rettorale. Nella seduta di insediamento del rinnovato CPO (4 ottobre 2004), tuttavia, in continuità con la gestione precedente, veniva nominata la Commissione che avrebbe dovuto selezionare la/il Consulente di fiducia¹⁵.

La prof. Mirella Ricca, presidente di quella Commissione, nell'assemblea plenaria di CPO del 21 febbraio 2005, dava conto del lavoro svolto¹⁶, che si sarebbe concluso con i colloqui del 3 marzo 2005, il cui esito, raccolto in giudizio sintetico, veniva integrato con la valutazione dei titoli. Nell'ambito della terna di nomi presentata, infine, dalla Commissione (e coincidente con i primi tre nominativi della graduatoria stilata a conclusione della selezione per titoli e colloquio), il Rettore individuava un nominativo, proponendolo al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione, che approvavano la nomina nelle rispettive sedute del 29 marzo 2005.

La scelta era ricaduta sull'avv. Carmen Currò, presidente del CEDAV (Centro Donne Anti-Violenza di Messina), prima in graduatoria, il cui insediamento, a causa di pastoie burocratiche, slittava al 27 gennaio 2006.

Erano trascorsi quasi due anni da quando il CPO dell'Università di Messina aveva iniziato a svolgere la propria attività, ma con soddisfazione poteva registrare tra i risultati della sua azione intensa e appassionata anche la nomina di una qualificata Consulente di fiducia, che costituiva un fiore all'occhiello per l'Ateneo messinese.

A quella data solo pochi altri Atenei ne erano dotati¹⁷: si trattava però di farla conoscere e di metterla nelle condizioni di svolgere nel modo

¹⁵ La Commissione chiamata ad esaminare le domande pervenute a seguito del Bando pubblico per la nomina della/del Consulente di Fiducia, scaduto il 4 giugno 2004, presieduta dalla decana del CPO, la prof. Mirella Ricca, era composta dalle dottoresse Giovanna Spatari, Valentina Prudente, Graziella De Tuzza, Rosalia Vinci, e Graziella Calogero.

¹⁶ La Presidente Ricca precisava che erano state inviate 33 domande di partecipazione alla selezione, una delle quali pervenuta fuori termine e pertanto esclusa. Comunicava, quindi, che, dopo le prime riunioni, intese a definire i criteri di valutazione dei titoli, nella seduta del 10 gennaio 2005, la Commissione, valutate le domande pervenute nei termini, aveva escluso sette candidati perché non presentavano uno dei requisiti di ammissione previsti dal bando e, presi in esame i titoli, aveva steso la relativa graduatoria, fissando per il successivo 3 marzo la data del colloquio, di cui erano state decise le modalità, consistenti in simulazioni di tipologie lavorative difficili al fine di valutare la capacità e la sensibilità di ciascuna candidata nell'affrontare situazioni di conflittualità nei rapporti di lavoro.

¹⁷ Dai dati rinvenibili in internet e dai personali ricordi, a quella data solo gli Atenei di Torino, Verona e Genova potevano contare su questa figura. Va ricordato peraltro che nell'Università di Genova, per il primo triennio di applicazione del *Codice*, tale ruolo sarebbe stato ricoperto dal Garante dell'Ateneo: solo nell'aprile del 2007 era nominata a tale ufficio la prof.ssa Valeria Maione, docente di Economia del Lavoro e di Statistica alla Facoltà di Scienze Politiche, già Presidente del Comitato Pari Opportunità, Consigliera regionale di parità, «da anni impegnata nello studio dell'occupazione femminile e nella promozione della partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica del Paese»; cfr. <http://www.unige.it/comunicazione/comunicati/2007/20070413.shtml>.

migliore le proprie funzioni. Come? Attraverso un'articolata campagna di comunicazione¹⁸, ma, soprattutto, stabilizzandone l'attività: è solo nei lunghi periodi che organismi o figure di nuova istituzione possono accreditarsi e svolgere con efficacia le inedite competenze di cui sono investiti.

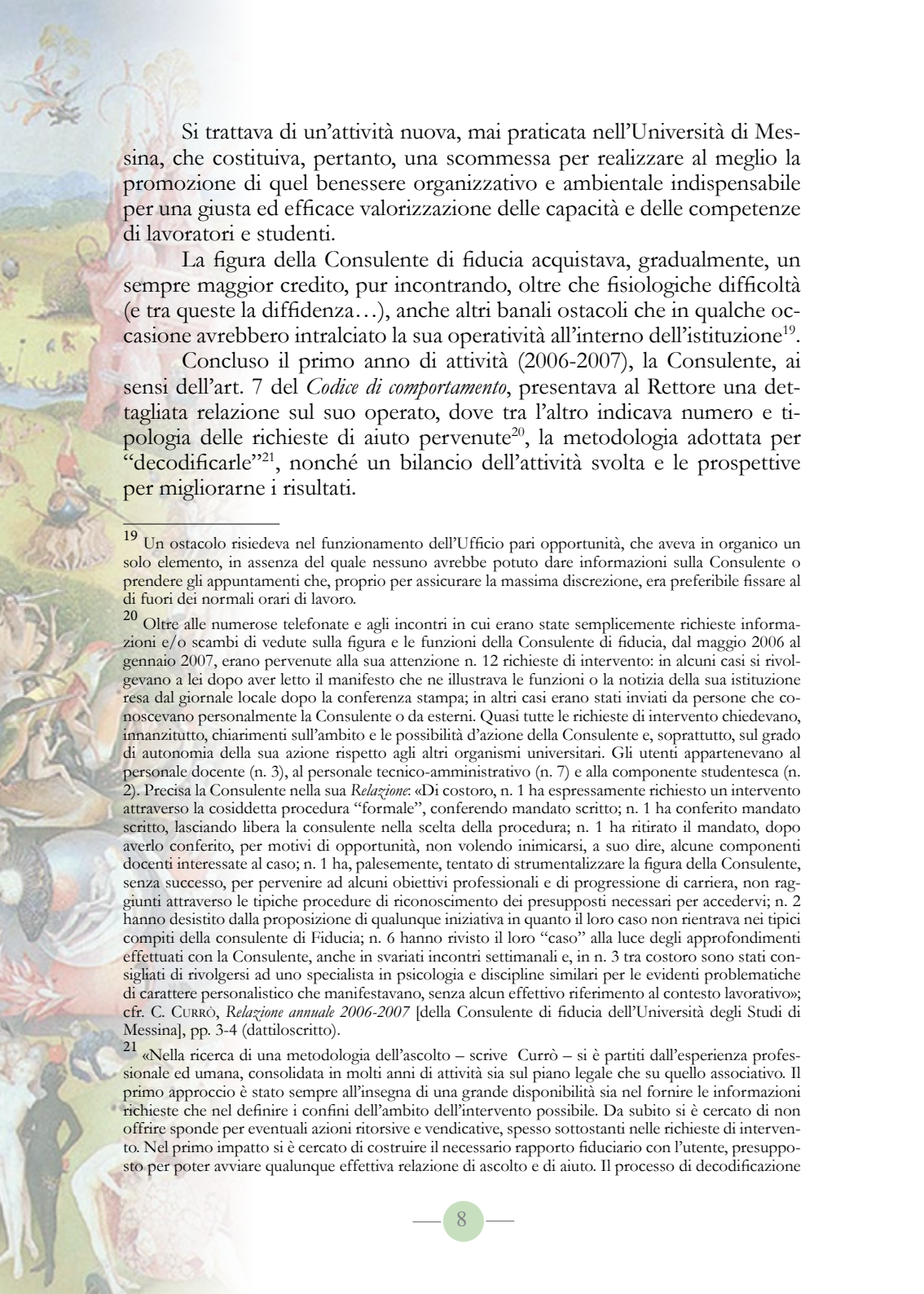
Il CPO procedeva pertanto, grazie ai mezzi messi a disposizione dall'Ateneo, a divulgare la sede, gli orari di ricevimento, le funzioni della Consulente di fiducia e a metterle a disposizione un rassicurante filtro – l'Ufficio delle pari opportunità d'Ateneo – idoneo a garantire la massima riservatezza a quanti intendevano rivolgersi a lei.

Rendendo operativa la figura della Consulente di fiducia, l'Ateneo messinese imprimeva una svolta alle politiche di gestione delle risorse umane e, ponendo a fianco delle tradizionali procedure disciplinari la regolamentazione non coercitiva e le procedure informali previste dal *Codice di comportamento*, dimostrava di voler affrontare con metodi innovativi le sfide intorno ad alcuni dei grandi temi dell'etica in seno alle organizzazioni, e in particolare all'interno di un'organizzazione peculiare come l'università, che partecipa alla funzione educativa ed è sempre più coinvolta nei processi di sviluppo della società.

L'attività della Consulente, come previsto dal *Codice*, si sarebbe dovuta svolgere su due livelli: da un lato, fornendo consulenza e assistenza a tutti coloro che, nell'ambito delle proprie attività di lavoro o di studio presso l'Università di Messina, dovessero lamentare di essere vittime di molestie sessuali o di comportamenti lesivi della dignità della persona nei luoghi di lavoro e di studio, come ad esempio il *mobbing*; dall'altro, promuovendo iniziative di sensibilizzazione, di informazione e di prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.

In particolare, la prevenzione sui luoghi di lavoro doveva attuarsi attraverso la “costruzione” di una cultura del rispetto e della non sopraffazione, ricordando che le molestie sul lavoro sono anche un reato che ha goduto per troppo tempo di una benevola tolleranza e pertanto difficili da rilevare e superare.

¹⁸ Si è prima di tutto pubblicato manifesto informativo sia sul sito web dell'Ateneo e in cartaceo, diffuso presso tutte le facoltà, gli uffici e le segreterie studenti; il 16 giugno 2006 è stata convocata una conferenza stampa del Rettore per presentare alla città la nuova figura istituzionale dell'Ateneo e per consentirle di rendere noto il programma che intendeva realizzare; ruolo e compiti della Consulente sono stati descritti in articoli pubblicati in opuscoli a circolazione interna e sui giornali cittadini etc. Il CPO ha inoltre organizzato un incontro, alla presenza del Rettore, tra la Consulente di fiducia e le OO.SS. e la R.S.U., a conclusione del quale i rappresentanti sindacali hanno manifestato, complessivamente, vasto consenso sulla scelta innovativa effettuata dagli organi di governo dell'Ateneo e si sono impegnati a sostenerla.



Si trattava di un'attività nuova, mai praticata nell'Università di Messina, che costituiva, pertanto, una scommessa per realizzare al meglio la promozione di quel benessere organizzativo e ambientale indispensabile per una giusta ed efficace valorizzazione delle capacità e delle competenze di lavoratori e studenti.

La figura della Consulente di fiducia acquistava, gradualmente, un sempre maggior credito, pur incontrando, oltre che fisiologiche difficoltà (e tra queste la diffidenza...), anche altri banali ostacoli che in qualche occasione avrebbero intralciato la sua operatività all'interno dell'istituzione¹⁹.

Concluso il primo anno di attività (2006-2007), la Consulente, ai sensi dell'art. 7 del *Codice di comportamento*, presentava al Rettore una dettagliata relazione sul suo operato, dove tra l'altro indicava numero e tipologia delle richieste di aiuto pervenute²⁰, la metodologia adottata per “decodificarle”²¹, nonché un bilancio dell'attività svolta e le prospettive per migliorarne i risultati.

¹⁹ Un ostacolo risiedeva nel funzionamento dell'Ufficio pari opportunità, che aveva in organico un solo elemento, in assenza del quale nessuno avrebbe potuto dare informazioni sulla Consulente o prendere gli appuntamenti che, proprio per assicurare la massima discrezione, era preferibile fissare al di fuori dei normali orari di lavoro.

²⁰ Oltre alle numerose telefonate e agli incontri in cui erano state semplicemente richieste informazioni e/o scambi di vedute sulla figura e le funzioni della Consulente di fiducia, dal maggio 2006 al gennaio 2007, erano pervenute alla sua attenzione n. 12 richieste di intervento: in alcuni casi si rivolgevano a lei dopo aver letto il manifesto che ne illustrava le funzioni o la notizia della sua istituzione resa dal giornale locale dopo la conferenza stampa; in altri casi erano stati inviati da persone che conoscevano personalmente la Consulente o da esterni. Quasi tutte le richieste di intervento chiedevano, innanzitutto, chiarimenti sull'ambito e le possibilità d'azione della Consulente e, soprattutto, sul grado di autonomia della sua azione rispetto agli altri organismi universitari. Gli utenti appartenevano al personale docente (n. 3), al personale tecnico-amministrativo (n. 7) e alla componente studentesca (n. 2). Precisa la Consulente nella sua *Relazione*: «Di costoro, n. 1 ha espressamente richiesto un intervento attraverso la cosiddetta procedura “formale”, conferendo mandato scritto; n. 1 ha conferito mandato scritto, lasciando libera la consulente nella scelta della procedura; n. 1 ha ritirato il mandato, dopo averlo conferito, per motivi di opportunità, non volendo inimicarsi, a suo dire, alcune componenti docenti interessate al caso; n. 1 ha, palesemente, tentato di strumentalizzare la figura della Consulente, senza successo, per pervenire ad alcuni obiettivi professionali e di progressione di carriera, non raggiunti attraverso le tipiche procedure di riconoscimento dei presupposti necessari per accedervi; n. 2 hanno desistito dalla proposizione di qualunque iniziativa in quanto il loro caso non rientrava nei tipici compiti della consulente di Fiducia; n. 6 hanno rivisto il loro “caso” alla luce degli approfondimenti effettuati con la Consulente, anche in svariati incontri settimanali e, in n. 3 tra costoro sono stati consigliati di rivolgersi ad uno specialista in psicologia e discipline similari per le evidenti problematiche di carattere personalistico che manifestavano, senza alcun effettivo riferimento al contesto lavorativo»; cfr. C. CURRÒ, *Relazione annuale 2006-2007* [della Consulente di fiducia dell'Università degli Studi di Messina], pp. 3-4 (dattiloscritto).

²¹ «Nella ricerca di una metodologia dell'ascolto – scrive Currò – si è partiti dall'esperienza professionale ed umana, consolidata in molti anni di attività sia sul piano legale che su quello associativo. Il primo approccio è stato sempre all'insegna di una grande disponibilità sia nel fornire le informazioni richieste che nel definire i confini dell'ambito dell'intervento possibile. Da subito si è cercato di non offrire sponde per eventuali azioni ritorsive e vendicative, spesso sottostanti nelle richieste di intervento. Nel primo impatto si è cercato di costruire il necessario rapporto fiduciario con l'utente, presupposto per poter avviare qualunque effettiva relazione di ascolto e di aiuto. Il processo di decodificazione

Al riguardo, dopo aver sottolineato il carattere sperimentale dell'esperienza effettuata, l'avvocata Currò osservava:

Le incomprensioni diffuse sul ruolo e il significato anche culturale [...] degli organismi di parità, dai quali scaturisce la figura della Consulente di fiducia, ancora oggi, sono elementi di ostacolo ad uno scorrevole radicamento e consolidamento della figura stessa. Tali difficoltà sono presenti in tante Amministrazioni, pubbliche e private, e si riscontrano anche in un contesto universitario ove ancora permangono situazioni di privilegio e di discriminazioni, non sempre affrontabili in termini mediativi.

Tuttavia l'esperienza avviata, con autentico spirito innovatore, all'interno dell'Università di Messina fa fondatamente presumere che, attraverso una costante campagna di pubblicizzazione del ruolo e della funzione della Consulente di fiducia, come organo "agevolatore dei rapporti umani e professionali sul posto di lavoro", salvo i casi più gravi che possono e devono essere portati all'attenzione della magistratura, l'Università possa giovare dei risultati conseguiti in termini di riduzione, attenuazione e, comunque, gestione dei conflitti, al fine di garantire a tutte le componenti una migliore qualità nelle relazioni sia umane che lavorative²².

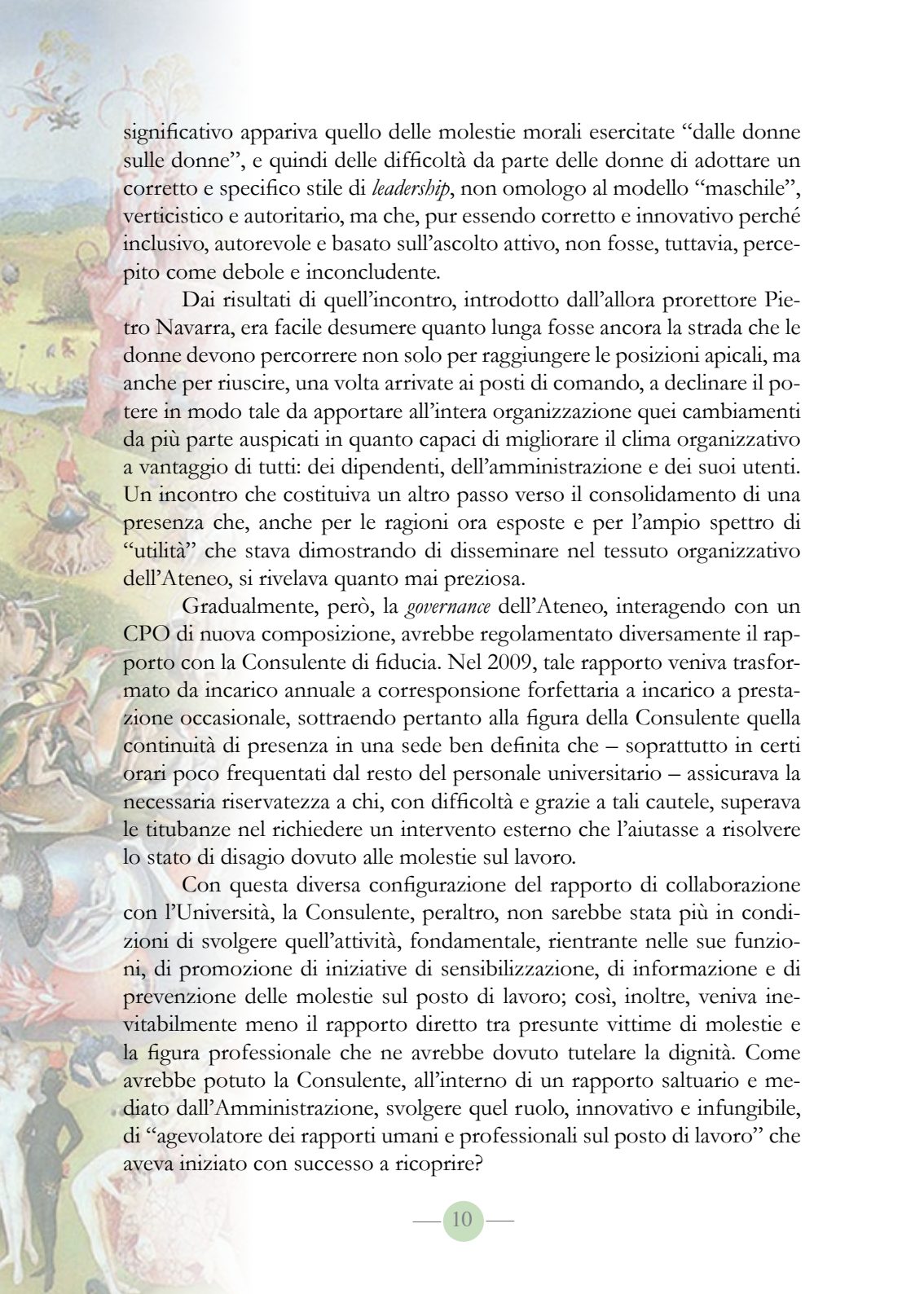
Confermata nell'incarico, la Consulente di fiducia, insieme al CPO, organizzava il convegno "*Il piacere di lavorare... Consulenti di fiducia e pratiche per migliorare il clima organizzativo*": era l'occasione per riflettere, insieme a dirigenti dell'Ateneo messinese e a Consulenti di fiducia attive presso altre sedi universitarie, sul ruolo e l'efficacia di tale figura professionale²³, ma anche per prendere in esame tematiche complesse e non sufficientemente indagate, come l'individuazione delle barriere più frequenti al benessere organizzativo o il rapporto tra donne e potere.

Da un primo esame dei casi di molestie sul lavoro nell'Ateneo messinese, a parte alcune condizioni di disagio per molestie sessuali, il dato più

della richiesta è stato sempre attento e scrupoloso affinché non ci si trovasse di fronte ad una utenza tendente alla strumentalizzazione della Consulente. Ricercare attraverso domande pertinenti, chiarificatrici, ma non invasive, la veridicità del caso e dei fatti rappresentati, è stato il sistema costante di incontro e raffronto con l'utente. In alcuni casi, "l'ascolto" è stato lungo e difficoltoso, intriso di silenzi e di deviazioni su argomenti non proprio pertinenti al caso ma, in tutte le circostanze, si ritiene di aver potuto circoscrivere e sintetizzare i termini della domanda. Come si era anche temuto, vi è stata la tendenza da parte di alcuni di assumere la figura della Consulente come una possibilità di "sfogo" delle proprie frustrazioni per mancata progressione nella carriera o di antichi risentimenti verso colleghi. In tutti i casi è stata sempre prospettata o attuata una preliminare attività di *mediazione* come produttiva di migliori, ancorché sereni e rispettosi rapporti all'interno del mondo lavorativo»; cfr. CURRÒ, *Relazione annuale 2006-2007*, cit., pp. 4-5

²² Cfr. CURRÒ, *Relazione annuale 2006-2007*, cit., p. 5.

²³ Al convegno, svoltosi l'11 giugno 2007, avrebbero partecipato, tra gli altri, il Direttore amministrativo *pro tempore* dell'Ateneo messinese, dott. Salvatore Bilardo, e il dott. Elio Vigorita, responsabile della Direzione Coordinamento di Sviluppo dell'Università e competente nella gestione delle risorse umane, nonché l'avv. Emiliana Olivieri, Consigliera di fiducia dell'Università degli Studi "Amedeo Avogadro" del Piemonte Orientale.



significativo appariva quello delle molestie morali esercitate “dalle donne sulle donne”, e quindi delle difficoltà da parte delle donne di adottare un corretto e specifico stile di *leadership*, non omologo al modello “maschile”, verticistico e autoritario, ma che, pur essendo corretto e innovativo perché inclusivo, autorevole e basato sull’ascolto attivo, non fosse, tuttavia, percepito come debole e inconcludente.

Dai risultati di quell’incontro, introdotto dall’allora prorettore Pietro Navarra, era facile desumere quanto lunga fosse ancora la strada che le donne devono percorrere non solo per raggiungere le posizioni apicali, ma anche per riuscire, una volta arrivate ai posti di comando, a declinare il potere in modo tale da apportare all’intera organizzazione quei cambiamenti da più parte auspicati in quanto capaci di migliorare il clima organizzativo a vantaggio di tutti: dei dipendenti, dell’amministrazione e dei suoi utenti. Un incontro che costituiva un altro passo verso il consolidamento di una presenza che, anche per le ragioni ora esposte e per l’ampio spettro di “utilità” che stava dimostrando di disseminare nel tessuto organizzativo dell’Ateneo, si rivelava quanto mai preziosa.

Gradualmente, però, la *governance* dell’Ateneo, interagendo con un CPO di nuova composizione, avrebbe regolamentato diversamente il rapporto con la Consulente di fiducia. Nel 2009, tale rapporto veniva trasformato da incarico annuale a corresponsione forfettaria a incarico a prestazione occasionale, sottraendo pertanto alla figura della Consulente quella continuità di presenza in una sede ben definita che – soprattutto in certi orari poco frequentati dal resto del personale universitario – assicurava la necessaria riservatezza a chi, con difficoltà e grazie a tali cautele, superava le titubanze nel richiedere un intervento esterno che l’aiutasse a risolvere lo stato di disagio dovuto alle molestie sul lavoro.

Con questa diversa configurazione del rapporto di collaborazione con l’Università, la Consulente, peraltro, non sarebbe stata più in condizioni di svolgere quell’attività, fondamentale, rientrante nelle sue funzioni, di promozione di iniziative di sensibilizzazione, di informazione e di prevenzione delle molestie sul posto di lavoro; così, inoltre, veniva inevitabilmente meno il rapporto diretto tra presunte vittime di molestie e la figura professionale che ne avrebbe dovuto tutelare la dignità. Come avrebbe potuto la Consulente, all’interno di un rapporto saltuario e mediato dall’Amministrazione, svolgere quel ruolo, innovativo e infungibile, di “agevolatore dei rapporti umani e professionali sul posto di lavoro” che aveva iniziato con successo a ricoprire?

Ma in seguito veniva meno anche il rapporto occasionale: l'Ateneo non avrebbe più fatto ricorso a tale figura professionale, che veniva così ignorata al pari del *Codice di comportamento* che ne prevedeva l'istituzione.

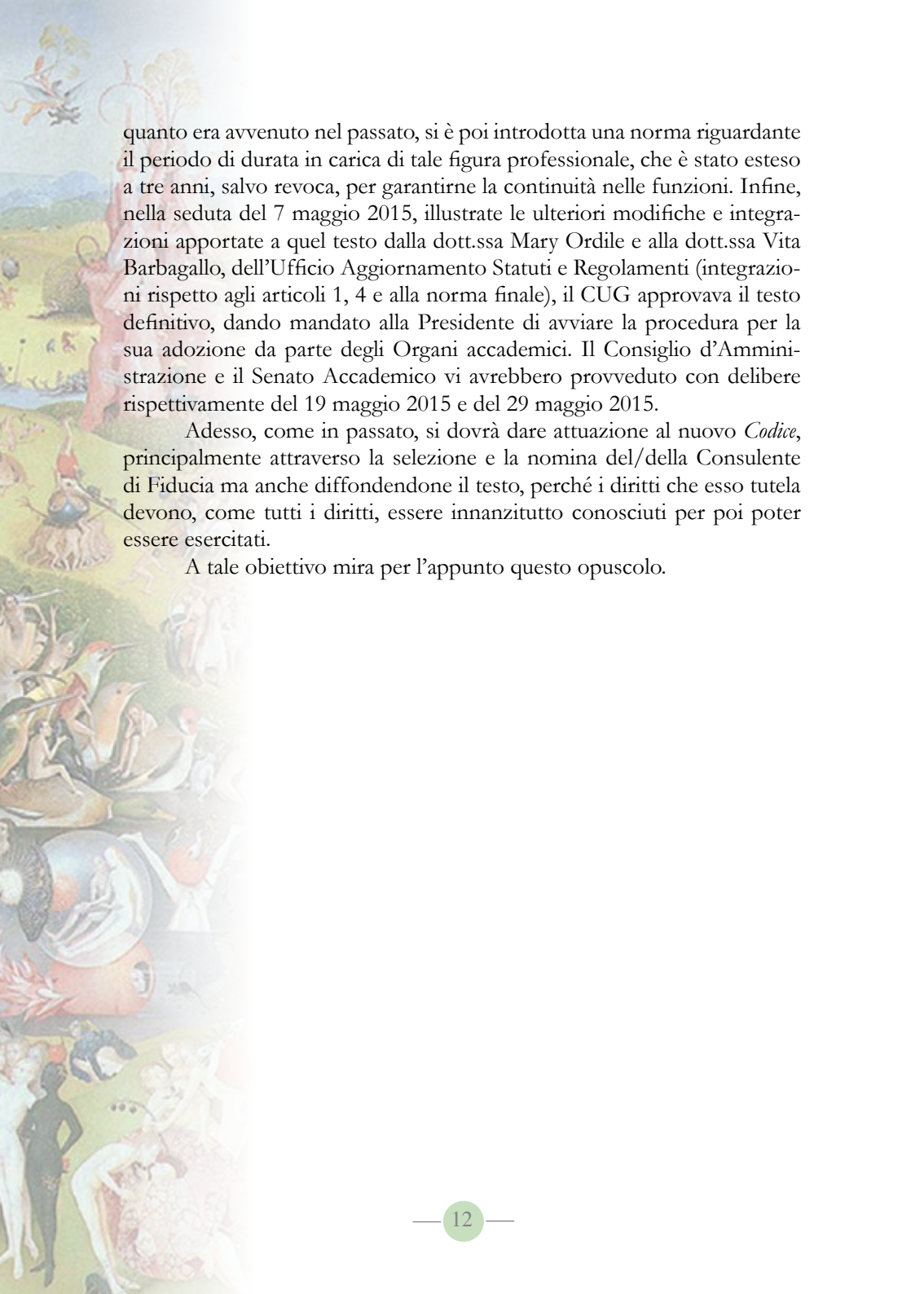
Oggi si apre un nuovo capitolo della nostra storia.

Le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni sono diventate, ai sensi della “riforma Brunetta” del 2009, oggetto di tutela non più in base alla contrattazione collettiva nazionale ma in base a una legge dello Stato che le considera elemento di fondamentale importanza nell’ottica dello sviluppo delle risorse umane e ad esse fa riferimento riguardo all’intero ciclo di gestione della *performance*. I CPO, di conseguenza, sono stati sostituiti per legge (art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183) dai CUG, Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con l'istituzione dei CUG il legislatore ha inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle P.A. contribuendo sia a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, sia a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, morale e/o psicologica, e di ogni forma di discriminazione. Competenze attraverso le quali il CUG contribuisce, in definitiva, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando a un tempo l'efficienza delle prestazioni e la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori e sulle lavoratrici.

Il “nuovo” *Codice di comportamento* si è reso necessario per adattarlo alla nuova normativa e all'organismo di parità da essa previsto.

Nominato, per il quadriennio 2014-2017, con D.R. n. 2274 del 3 settembre 2014 e insediatosi il successivo 15 settembre, il CUG dell'Università di Messina ha previsto nel Piano di Azioni Positive (PAP) la nomina del/della Consulente di Fiducia e, nella seduta del 26 gennaio 2015 ha affidato il compito di elaborare una bozza di modifica del *Codice di comportamento* a un Gruppo di lavoro composto dalla dott.ssa Silvana Interdonato, dalla prof.ssa Concetta Parrinello, dalla dott.ssa Domenica Ruggeri e dalla prof.ssa Giovanni Spatari, che lo avrebbe coordinato. Nella seduta del CUG dell'11 marzo 2015, la prof.ssa Spatari, a conclusione del lavoro del Gruppo, illustrava le poche modifiche che si era ritenuto necessario apportare al testo del *Codice di comportamento* del 2002 e, tra queste, il richiamo alla più recente normativa in materia, la ridefinizione dei comportamenti molesti e l'introduzione del concetto di molestia morale. Riguardo alle procedure relative alla nomina della Consulente di fiducia, memori di



quanto era avvenuto nel passato, si è poi introdotta una norma riguardante il periodo di durata in carica di tale figura professionale, che è stato esteso a tre anni, salvo revoca, per garantirne la continuità nelle funzioni. Infine, nella seduta del 7 maggio 2015, illustrate le ulteriori modifiche e integrazioni apportate a quel testo dalla dott.ssa Mary Ordile e alla dott.ssa Vita Barbagallo, dell'Ufficio Aggiornamento Statuti e Regolamenti (integrazioni rispetto agli articoli 1, 4 e alla norma finale), il CUG approvava il testo definitivo, dando mandato alla Presidente di avviare la procedura per la sua adozione da parte degli Organi accademici. Il Consiglio d'Amministrazione e il Senato Accademico vi avrebbero provveduto con delibere rispettivamente del 19 maggio 2015 e del 29 maggio 2015.

Adesso, come in passato, si dovrà dare attuazione al nuovo *Codice*, principalmente attraverso la selezione e la nomina del/della Consulente di Fiducia ma anche diffondendone il testo, perché i diritti che esso tutela devono, come tutti i diritti, essere innanzitutto conosciuti per poi poter essere esercitati.

A tale obiettivo mira per l'appunto questo opuscolo.



CODICE DI COMPORTAMENTO A TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE STUDIANO E LAVORANO NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

(approvato dal CUG nella seduta del 7 maggio 2015, dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 19 maggio 2015 e dal Senato Accademico nella seduta del 29 maggio 2015)

Art. 1

Ambito di applicazione

L'Università degli Studi di Messina – sentito il CUG – richiamandosi:

- ai principi fondamentali della Costituzione italiana sanciti dagli artt. 2, 3 e 32;

- agli artt. 1 (dignità umana) e 21 (non discriminazione) 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;

- all'art. 26 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata con Legge n. 30/1999;

- 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, come recepito al comma 1 lettera o) dell'art. 2 del D. Lgs n. 81/08;

- alla Direttiva Ministero funzione pubblica 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni";

- 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*;

- al D. Lgs. n. 216/2003, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*;
- al D. Lgs. n. 5/2010, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*;
- alla legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

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 particolare, contro ogni forma di molestia morale e/o sessuale e atti discriminatori.

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 nell’ambiente di studio e indicare ai responsabili delle strutture, ai sindacati, alle lavoratrici e ai lavoratori, alle studentesse e agli studenti dell’Ateneo messinese la normativa cui conformare la propria azione;
- assicurare l’effettivo esercizio del diritto di tutti i lavoratori e studenti alla protezione della loro dignità sul posto di lavoro e nell’ambiente di studio nonché garantire a tutti coloro che operano, a vario titolo, nell’Ateneo la possibilità di vivere in un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati ai principi del benessere organizzativo;
- promuovere la sensibilizzazione, l’informazione e la prevenzione in materia di molestie e/o atti discriminatori sul luogo di lavoro e/o nell’ambiente di studio, 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/studente sul luogo di lavoro o nell’ambiente di studio, e adottare ogni adeguata misura di tutela 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 tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano o studiano nell'Ateneo;

b) incoraggia, in via preventiva, lo sviluppo e l'attuazione di regole di condotta e prassi dirette 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 ad ogni lavoratrice/lavoratore, studentessa/studente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini 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, i casi di comportamenti molesti e atti discriminatori e a prevenirne il ripetersi.

Art. 3

Definizione di molestie sessuali, morali e atti discriminatori

a) 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.

b) Per molestia morale s'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.

c) 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 genere, della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale o dell'età.

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* e sono soggetti alle misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dalla relativa normativa.

Garantiscono l'applicazione del presente *Codice* il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili delle strutture centrali e decentrate.

Art. 5 **La/Il Consulente di fiducia**

È istituita la figura professionale della/del *Consulente di fiducia*, nominata/o dal Rettore su proposta del CUG, 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.

Il CUG proporrà al Rettore uno o più nominativi di persone esterne all'ambito universitario, selezionate, a seguito di apposito avviso pubblico, in base a requisiti di documentata preparazione ed esperienza umana e professionale e di sensibilità, 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 apposito contratto in cui saranno precisate le modalità con cui la/il *Consulente di fiducia* espletterà le proprie funzioni e sarà indicato il relativo compenso, che può essere forfettario e/o proporzionale all'attività resa e alla disponibilità data.

La/Il *Consulente di fiducia* dura in carica tre anni e può essere riconfermata/o per una sola volta, salvo recesso di una delle due parti con preavviso di almeno tre mesi.

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 può, entro 60 giorni dal loro verificarsi, attivare in alternativa:

- a) la procedura informale, di cui al successivo art. 8, rivolgendosi alla/al *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

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

Quando l'autore del fatto sia uno/a studente/studentessa, il Rettore nomina una Commissione disciplinare composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/ il *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 al 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). Il Rettore decide con decreto entro il termine di 90 giorni dalla costituzione della Commissione.

In tutti gli altri casi, qualora il competente organo disciplinare attivato ritenga fondati i fatti denunciati nel corso del relativo procedimento, il Rettore, in caso di docente, ovvero il Direttore generale, in caso di personale tecnico-amministrativo, potrà adottare, su proposta della/del *Consulente di fiducia*, 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.

Qualora la segnalazione di illeciti provenga da un/a dipendente dell’Ateneo, deve esserne immediatamente informato il *Responsabile della prevenzione della corruzione*, se persona diversa dal Direttore 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.

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, morale o atti discriminatori.

Art. 10

Diritto alla riservatezza e all’onorabilità

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.

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*.



CUG

Palazzo Mariani,
Via Consolato del Mare
n. 41 – 98122 MESSINA
tel. 090.6768858
fax 090.6768859

e-mail:
pariopportunita@unime.it