



**Università
degli Studi
di Palermo**

DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA,
NORMATIVA DI ATENEO, PRIVACY E SERVIZIO ISPETTIVO

IL RETTORE

Visto il “Piano delle azioni positive” 2020 – 2022, confermato per il triennio 2021/2023 con delibera del C.d.A. del 25.02.2021, il quale, nell’ambito delle azioni per il “Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione”, ha previsto l’introduzione di norme antidiscriminatorie e l’istituzione della figura del Consigliere di Fiducia;

Considerato che il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nella riunione del 27 maggio 2021, ha deliberato di proporre l’adozione di un “**Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario**”, regolamentando l’istituzione e le funzioni della/del Consigliera/e di Fiducia, quale figura super partes incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di violenze, molestie, discriminazioni e lesioni della dignità o mobbing, secondo le modalità definite dal Codice di condotta;

Vista la delibera con cui il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 giugno 2021, ha deliberato di approvare, previo parere del Senato Accademico, il “Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario dell’Università degli Studi di Palermo”;

Viste le proposte di modifica, di cui alla nota prot. 39/GMF/GMI/2021 del 13/07/2021, pervenute dalla CISL e dallo SNALS in merito al Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario e al Consigliera/e di fiducia;

Vista la delibera con cui il Senato Accademico, nella seduta del 14 ottobre 2021, ha espresso parere favorevole al testo approvato dal Consiglio di Amministrazione, con alcune ulteriori modifiche proposte dalla Commissione Regolamenti e semplificazione;

Vista la delibera con cui il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 febbraio 2022, ha deliberato di approvare il “Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario dell’Università degli Studi di Palermo”;

Verificata la conformità del suddetto Codice allo Statuto, al Regolamento generale d’Ateneo e al Regolamento per l’Amministrazione, la Finanza e la Contabilità dell’Università degli Studi di Palermo;

DECRETA

di emanare il



CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI NEL CONTESTO UNIVERSITARIO

Art. 1 - Principi

1. L'Università degli Studi di Palermo garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce, altresì, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente Codice di condotta (di seguito denominato “Codice”):
 - a) l'espressione «violenza e molestie» nell'ambito universitario indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere, identità di genere ed espressione di genere;
 - b) l'espressione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone per appartenenza, identità ed espressione di genere e orientamento sessuale;
 - c) l'espressione “discriminazione diretta” qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole o un trattamento meno favorevole discriminando una/un componente della comunità accademica in ragione dell'età, del genere, dell'identità e dell'appartenenza di genere, dell'etnia, delle convinzioni politiche, religiose, sindacali e personali, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dello stato civile e dello stato di gravidanza;
 - d) l'espressione “discriminazione indiretta” qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, apparentemente neutri, che mettono o possono mettere una/un componente della comunità accademica in una posizione di particolare svantaggio in ragione dell'età, del sesso, dell'etnia, delle convinzioni politiche, religiose, sindacali e personali, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'identità e dell'espressione di genere, dello stato civile e dello stato di gravidanza.

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano all'Università di Palermo a qualsiasi titolo (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in outsourcing, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i



- e post dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i, frequentatori, ecc.).
2. In considerazione dei diversi ambiti presenti all'interno dell'Università, il Codice prevede le appropriate azioni di tutela diverse a seconda della particolarità del rapporto intercorrente tra i soggetti in causa.

Art. 4 - Dovere di collaborazione

1. Tutte le componenti della comunità accademica devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di violenza, molestie e discriminazioni possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i Dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad un atto lesivo della sua dignità, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Art. 5 - Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di violenza, molestie, di mobbing o discriminazioni di pratiche o comportamenti riconducibili alle previsioni di cui all'art. 1 e interviene per contribuire alla soluzione del caso.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia è nominata/o dal Rettore, a seguito di selezione pubblica, è persona esterna all'Università ed è scelta tra coloro che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.
3. Il Rettore, per gli adempimenti previsti dal comma 2, nomina una Commissione composta dalla/dal Delegata/o del Rettore o Pro Rettore/Pro Rettore per la specifica tematica e da 4 componenti (2 docenti e 2 unità di personale TAB) del Comitato Unico di Garanzia. La Commissione esamina le domande pervenute a seguito di avviso pubblicato dall'Università, con un termine di scadenza non inferiore a 30 giorni e a cui viene data la più ampia diffusione; la Commissione propone, quindi, al Rettore una graduatoria motivata. La/il Consigliera/e di Fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia. Dura in carica tre anni e può essere confermata/o solo per un secondo triennio.
4. Al fine di consentire al/alla Consigliere/a di Fiducia di adempiere alle proprie funzioni, l'Università fornisce adeguate risorse strumentali e consente l'accesso agli atti e alle informazioni relative alle vicende sottoposte alla sua attenzione nei limiti della normativa vigente.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia presenta, ogni anno, due relazioni semestrali sulla propria attività al Rettore, al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia e alle OO.SS.. Propone azioni ed iniziative di informazione e formazione volte a promuovere un



clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università.

6. Può partecipare, su sua richiesta, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.
7. La/il Consigliera/e di Fiducia percepisce un compenso annuo forfettario appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta. Il compenso viene stabilito, su proposta del Dirigente dell'Area risorse umane, prima dell'emanazione dell'avviso di selezione pubblica con delibera del C.d.A.
8. Il Rettore può revocare l'incarico conferito al/alla Consigliere/a di Fiducia in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza compiuti nell'esercizio delle sue mansioni.

Art. 6 - Procedure a tutela della persona oggetto di violenza, discriminazioni, mobbing o molestie

1. Chiunque sia stato oggetto di violenza, di molestie, di mobbing, o comportamenti riconducibili a quanto previsto dall'art. 1, entro 60 giorni dal verificarsi dei fatti che assume come lesivi, può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia, che fornisce alla persona coinvolta la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.
2. Procedura informale:
La/il Consigliere/a di Fiducia nell'ambito della sua attività, può:
 - a) invitare a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti violenti, molesti, discriminatori;
 - b) acquisire informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e accedere agli atti amministrativi rilevanti;
 - c) su richiesta della persona vittima di comportamenti violenti, molesti, discriminatori, promuovere incontri col presunto autore o la presunta autrice;
 - d) proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.La/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di comportamenti violenti, molesti, discriminatori.
Nel corso della procedura è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
La segnalazione può essere ritirata dalla persona segnalante in ogni momento della procedura informale.
La procedura informale dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato e comunque non oltre 120 giorni.
3. Procedura formale:
Qualora, dopo la procedura informale, il comportamento indesiderato permanga, la persona oggetto di violenza, molestie, mobbing e discriminazioni può sporgere formale denuncia, con l'assistenza della/del Consigliera/e di fiducia, alla/al Rettrice/Rettore o alla/al Direttrice/Direttore



Generale che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Organo disciplinare competente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

La denuncia formale può essere presentata anche in pendenza della procedura informale.

Nel corso della procedura è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Chiunque presenti denunce infondate, allo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi personali, ne risponde secondo la normativa vigente; ove la denuncia abbia provocato pregiudizio nei confronti della persona denunciata, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di dare comunicazione dell'infondatezza delle accuse.

Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti, l'Ateneo adotta, ove lo ritenga opportuno e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative e i provvedimenti ritenuti di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti violenti, molesti, discriminatori e a ripristinare un ambiente in cui sia garantito il rispetto della dignità della persona.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o degli interessati, l'Ateneo potrà adottare provvedimenti di mobilità in via temporanea, al fine di ristabilire, nel frattempo, un clima sereno; in tali casi è data la possibilità all'interessato o agli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito a tutte le persone che la mobilità avvenga in sedi che non creino disagio.

Art. 7 - Protezione da eventuali ritorsioni e riservatezza

1. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.
2. Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di violenza, molestie e discriminazioni sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, rispondendo, a titolo personale, di eventuali violazioni di dati personali.

Art. 8 - Formazione e informazione

1. L'Università si impegna a:
 - a) garantire la massima diffusione del presente Codice, attraverso la pubblicazione on line sulle rispettive pagine istituzionali di tutti i Dipartimenti e su quella di Ateneo;
 - b) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 3; all'atto dell'assunzione ne verrà data comunicazione alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; alle/gli studenti la comunicazione verrà data al momento dell'immatricolazione;
 - c) rendere noti, ai soggetti di cui all'art. 3 del presente Codice, il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e l'indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;



- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, Coordinatrici/ori di Corsi di Studio, Direttrici/ori di Dipartimento e Capi Servizio, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

Art. 9 - Norme finali

1. Il Rettore si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia dopo l'approvazione del presente Codice e, successivamente, dalla data in cui si renda vacante l'incarico. La Commissione di cui all'art.5 comma 3, conclude i propri lavori entro 40 gg. dalla scadenza dei termini per la presentazione delle domande in risposta all'avviso pubblico di selezione. Entro 30 gg. dalla conclusione della procedura di selezione, il Rettore provvede alla nomina della/del Consigliera/e di Fiducia.

**IL RETTORE
PROF. MASSIMO MIDIRI**