

**REGOLAMENTO RECANTE IL CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA  
PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE  
MOLESTIE MORALI E SESSUALI E LA DISCIPLINA DELLA/DEL  
CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

*Emanato con D.R. n. 2324/2024 del 06/12/2024*

*(Testo meramente informativo privo di valenza normativa)*

**INDICE**

***CAPO I – Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali***

Art. 1 – Principi Fondamentali

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Doveri dei Responsabili di struttura

Art. 4 – Doveri di collaborazione

Art. 5 – Definizione di molestia morale

Art. 6 – Definizione di molestia sessuale

Art. 7 – Definizione di discriminazione

Art. 8 – Profili sanzionatori

Art. 9 – Richiesta informale di intervento della/del Consigliera/e di fiducia

Art. 10 – Segnalazione formale

Art. 11 – Riservatezza

***CAPO II – Disciplina della/del Consigliera/e di fiducia***

Art. 12 – Oggetto

Art. 13 – Nomina e durata

Art. 14 – Funzioni e competenze

Art. 15 – Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia

Art. 16 – Organizzazione, spese e compensi

Art. 17 – Rapporti con gli Organi, le Strutture e gli Uffici dell'Ateneo

**CAPO III – Disposizioni finali ed entrata in vigore**

Art. 18 – Informazione e formazione

Art. 19 – Entrata in vigore

**CAPO I**

**CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE  
DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI**

**Art. 1**

**Principi fondamentali**

1. L'Alma Mater riconosce i valori guida espressi nello Statuto e nel Codice etico e di comportamento dell'Ateneo.

L'Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.

2. L'Alma Mater si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

**Art. 2**

**Destinatari**

1. Il presente regolamento si applica a tutta la comunità universitaria così come individuata dall'art. 2 del Codice etico e di comportamento.

**Art. 3**

**Doveri dei Responsabili di struttura**

1. Le/i Dirigenti e le/i Responsabili di struttura e servizi:

a) hanno il dovere di promuovere la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro e di studio che dirigono, fissando regole che incoraggino un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione;

b) sono tenuti/e a promuovere la diffusione e a vigilare sul rispetto del presente regolamento;

c) hanno il dovere di segnalare gli episodi di molestie che dovessero verificarsi nella Struttura di cui sono responsabili, collaborando con l'Amministrazione nel corso delle procedure volte all'accertamento dei fatti;

d) devono sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.

#### **Art. 4**

##### **Doveri di collaborazione**

1. Le/i componenti della comunità universitaria contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata la dignità delle persone; incoraggiano un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione, anche eventualmente intervenendo per richiamare i valori del presente regolamento. In caso di segnalazione, ogni componente della comunità universitaria che sia a conoscenza di informazioni utili deve collaborare con l'Amministrazione, nel corso delle procedure volte all'accertamento dei fatti.

#### **Art. 5**

##### **Definizione di molestia morale**

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio nei confronti di una persona, nonché ogni altro comportamento volto a umiliare e a ledere l'integrità psicofisica della persona. Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche.

2. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

a) comportamenti lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;

b) comportamenti lesivi della professionalità, quali rimozioni da incarichi o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, continua e immotivata, esclusione dalla comunicazione istituzionale, attribuzione di compiti molto al di sopra o molto al di sotto delle possibilità professionali o fisiche e in generale azioni che creano demotivazione e sfiducia in sé stessi;

c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.

3. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone.

#### **Art. 6**

##### **Definizione di molestia sessuale**

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, inclusi anche atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata su sesso, identità di genere e orientamento sessuale e che offenda la dignità delle persone negli ambienti di lavoro e di studio.

- Sito di documentazione sulla normativa d'Ateneo vigente presso l'Università di Bologna -

2. Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice.

3. Sono esempi di molestie sessuali i seguenti comportamenti:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o indesiderate;
- b) contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
- c) affissione e diffusione di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio universitari o in forma elettronica;
- d) apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale che possano risultare offensivi e inopportuni;
- e) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- f) promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera, lavorativa o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- g) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

#### **Art. 7**

##### **Definizione di discriminazione**

1. È da considerarsi discriminazione ogni disparità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei confronti di persone in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, provenienza territoriale o etnica, orientamento politico, fede religiosa, condizione economica e sociale o ogni altra condizione rilevante.

#### **Art. 8**

##### **Profili sanzionatori**

1. Fermi restando i diversi profili di responsabilità civile e penale, i/le componenti della comunità universitaria che si rendono autrici/autori di comportamenti discriminatori, che si configurano come molestie morali e sessuali, o che violino le norme e i doveri previsti dal presente regolamento, sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dai rispettivi ordinamenti del personale coinvolto, dal regolamento dei procedimenti disciplinari degli studenti, nonché secondo quanto previsto dalle disposizioni del Codice etico e di comportamento.

#### **Art. 9**

##### **Richiesta informale di intervento della/del Consigliera/e di fiducia**

1. Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia o sia stato/a oggetto di discriminazione, molestia morale o sessuale può rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia.

2. Per la disciplina relativa ai compiti, alle attività e alle modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia, si rinvia al capo II del presente regolamento.

**Art. 10**

**Segnalazione formale**

1. Nel caso in cui la persona molestata non ritenga di far ricorso all'intervento della/del Consigliera/e di fiducia, ovvero nei casi in cui tale intervento non abbia raggiunto risultati positivi ponendo fine al comportamento discriminatorio o molesto, potrà segnalare formalmente, ed eventualmente assistita/o dalla/dal Consigliera/e, l'accaduto alla/al Responsabile della Struttura di appartenenza, la/il quale provvederà a trasmettere la segnalazione ai competenti uffici dell'amministrazione, individuati in relazione alla qualifica dei soggetti cui la segnalazione si riferisce.

1-bis. Qualora la presunta autrice/il presunto autore delle molestie sia la/il Responsabile della Struttura, la segnalazione formale può essere presentata a Direttrice/Direttore generale o a Rettrice/Rettore.

2. Nel caso in cui la persona molestata sia una studentessa o uno studente, potrà segnalare formalmente, ed eventualmente assistita/o dalla/dal Consigliera/e, l'accaduto alla/al Coordinatrice/Coordinatore del Corso di studio di appartenenza che provvederà a trasmettere tempestivamente la segnalazione alla/al Direttrice/Direttore del dipartimento di appartenenza.

2-bis. Qualora la presunta autrice/il presunto autore delle molestie sia la/il Coordinatrice/Coordinatore del Corso di studio, la segnalazione formale può essere presentata alla/al Direttrice/Direttore del dipartimento di appartenenza.

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

4. Resta fermo l'obbligo di denuncia alla competente autorità giudiziaria, ai sensi dell'art 331 del codice di procedura penale, di fatti o atti di cui si venga a conoscenza, che possano integrare gli estremi di reati perseguibili d'ufficio.

5. Chiunque presenti segnalazioni 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 segnalata, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di dare comunicazione dell'infondatezza delle accuse.

**Art. 11**

**Riservatezza**

1. Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di molestie 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 in tema di *privacy*.

## **CAPO II**

### **DISCIPLINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

#### **Art. 12**

##### **Oggetto**

1. Il presente capo disciplina la/il Consigliera/e di fiducia dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, organo di cui all'art. 17 dello Statuto di Ateneo.

#### **Art. 13**

##### **Nomina e durata dell'incarico**

1. In conformità a quanto previsto dall'art. 17 dello Statuto, la/il Consigliera/Consigliere di fiducia è nominata/o da Rettrice/Rettore e dura in carica due anni, rinnovabili una sola volta.

2. La/il Consigliera/e di fiducia è scelta/o fra persone, anche esterne all'Ateneo, di comprovata conoscenza dell'organizzazione universitaria, nonché dotate di imparzialità e indipendenza di giudizio e che possiedono documentata esperienza umana e professionale e sensibilità riguardo alle tematiche di violenza di genere e abuso/disparità di potere, oltre che comprovate competenze professionali adatte a svolgere il compito previsto.

#### **Art. 14**

##### **Funzioni e competenze**

1. La/il Consigliera/e di fiducia:

- a) contribuisce ad assicurare l'efficace applicazione del presente regolamento;
- b) fornisce consulenza e aiuto ai/alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazioni o molestie e interviene per contribuire alla soluzione del caso con le modalità previste dall'art. 15 del presente regolamento;
- c) fornisce eventuale assistenza ai/alle componenti della comunità universitaria vittime di discriminazioni o molestie che decidano di presentare segnalazione formale ai sensi dell'art. 10 del presente regolamento;
- d) può proporre azioni e iniziative di informazione e formazione volte a sensibilizzare tutto il personale e i/le Responsabili al rispetto della dignità delle persone;
- e) presenta una relazione annuale sulla propria attività a Direttrice/Direttore generale e Rettrice/Rettore;
- f) presenta ogni anno una relazione generale sull'applicazione del presente regolamento al Consiglio degli Studenti e al Senato Accademico;
- g) si rapporta, con funzioni consuntive, con gli Sportelli universitari contro la violenza di genere, istituiti in Ateneo con la funzione di offrire uno spazio di ascolto protetto per le diverse forme di violenza.

- Sito di documentazione sulla normativa d'Ateneo vigente presso l'Università di Bologna -

2. La/il Consigliera/e di fiducia svolge le sue funzioni in piena autonomia e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 11 del presente regolamento.

### **Art. 15**

#### **Modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia fornisce alla persona vittima di discriminazione o di molestia morale o sessuale, e su richiesta informale della stessa, la consulenza e l'aiuto necessari per individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.

2. Nel caso in cui, nell'esercizio delle proprie funzioni, la/il Consigliera/e di fiducia venga a conoscenza di atti o fatti che possano integrare gli estremi dei reati perseguibili d'ufficio, è tenuta/o a farne tempestiva segnalazione a Rettore/Rettore per l'adozione degli atti di competenza.

3. La/il Consigliera/e di fiducia nell'ambito della sua attività, potrà:

- a) invitare a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
- b) acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso;
- c) su richiesta della persona vittima di molestie, promuovere incontri congiunti tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice;
- d) proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

4. La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di discriminazioni o molestie, fermi restando gli obblighi di segnalazione a Rettore / Rettore di cui al comma 2 del presente articolo.

5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona segnalante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte della/del Consigliera/e di fiducia – con apposito incontro – della reale volontà di interruzione della stessa.

6. La procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla segnalazione.

### **Art. 16**

#### **Organizzazione, spese e compensi**

1. L'Amministrazione assicura alla/al Consigliera/e le risorse e i mezzi necessari, assegnati dal Consiglio di amministrazione, per svolgere la sua attività.

2. A supporto delle attività della/del Consigliera/e di fiducia può essere individuata, nell'ambito dell'Organico dell'Ateneo, una unità di personale tecnico amministrativo con compiti di segreteria.

3. La/il Consigliera/e di fiducia percepisce un'indennità fissata dal Consiglio di amministrazione nel rispetto delle disposizioni di legge.

4. Le spese necessarie per assicurare l'attività della/del Consigliera/e di fiducia sono a carico del Bilancio di Ateneo.

**Art. 17**

**Rapporti con gli Organi, le Strutture e gli uffici dell'Ateneo**

1. Per lo svolgimento delle funzioni e delle attività della/del Consigliera/e di fiducia, gli Organi, le Strutture e gli Uffici amministrativi dell'Ateneo assicurano la propria collaborazione nel rispetto dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 11 del presente regolamento.

**CAPO III**

**DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE**

**Art. 18**

**Informazione e formazione**

1. L'Amministrazione si impegna a:

- a) dare la massima pubblicità e diffusione al presente regolamento, anche mediante la sua affissione in ogni struttura universitaria, la sua pubblicazione sul Portale di Ateneo tramite pagina specifica ed esemplificativa, nonché sulla pagina relativa al/la Consigliere/a di fiducia;
- b) comunicare il nome, il luogo, gli orari di reperibilità nonché i recapiti del/la Consigliere/a di fiducia;
- c) attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sugli argomenti del presente Codice, rivolti a Dirigenti, Direttori/Direttrici e Responsabili di struttura e di servizi che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
- d) attivare interventi informativi e reti di collaborazione con realtà del territorio che si occupano di tematiche affini a quelle del presente codice;
- e) promuovere, attraverso Rettore/Rettore e Direttrice/Direttore generale, un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente regolamento e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., l'opportunità di procedere alle eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie.

**Art. 19**

**Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento, emanato con Decreto Rettorale, entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sull'Albo di Ateneo. Dalla stessa data è abrogato il Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020.

\*\*\*