

**CODICE DI COMPORTAMENTO
PER LA PREVENZIONE E IL
CONTRASTO DELLE MOLESTIE,
DELLE MOLESTIE SESSUALI E DI OGNI
FORMA DI DISCRIMINAZIONE**

- testo vigente, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente il 21 e il 28/01/2026
 - emanato con decreto rettorale n. 229 del 05/02/2026 (prot. n. 13625 del 09/02/2026)
 - entrato in vigore il giorno successivo a quello dell'emanazione
-

Codice di comportamento dell'Università Roma Tre per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione.

“Se stai leggendo queste parole è possibile che tu stia vivendo o abbia vissuto un’esperienza difficile, un disagio o una forma di molestia e la tua Università vuole dirti che questo documento non è soltanto un regolamento ma è una promessa formale di ascolto, tutela e cura e di prendere a cuore il tuo problema.

Ciò che ti è capitato non è, in alcun modo, colpa tua e provare rabbia e tristezza è una reazione legittima e non devi provare vergogna o sentirti in colpa perché stai vivendo questa situazione. Non affronterai tutto questo in solitudine. Attraverso gli strumenti descritti in questo codice la tua Università si impegna ad essere presente e a tutelarti in questo momento difficile per garantire che l’Università per te torni a essere un ambiente di studio e di lavoro sicuro. Fare il primo passo può essere difficile, ma noi siamo qui con te”

Il presente codice si propone di:

- **Prevenire** ogni forma di discriminazione, molestia e violenza basata su genere, orientamento sessuale, identità e espressione di genere, abilità, origine nazionale o culturale, lingua, religione, condizione personale economica e sociale, o che sia manifestazione di razzismo;
- **Proteggere** le vittime di discriminazione, molestie e violenza offrendo loro tutela, fiducia e orientamento;
- **Promuovere** relazioni improntate al rispetto delle differenze e finalizzate a costruire una comunità universitaria libera dalla violenza, dalle molestie e dalle discriminazioni;
- **Persuadere** l’intera comunità universitaria al rispetto dei doveri di solidarietà e collaborazione nel contrasto alle molestie, alla violenza e alle discriminazioni.

Al fine di adottare un linguaggio inclusivo, il presente Codice evita l’utilizzo del maschile universale scegliendo, quando possibile, alternative compatibili e non escludenti rispetto al genere. L’indicazione al femminile o al maschile delle cariche istituzionali della Consigliera di fiducia, del Rettore, del Direttore Generale e della Delegata del Rettore alle politiche di genere riflette l’appartenenza di genere delle persone che ricoprono la carica al momento dell’approvazione del codice.

Il riferimento normativo alle discriminazioni basate sul sesso va inteso come discriminazioni basate sul genere.

Preambolo

Richiamando il codice etico dell'Università Roma Tre, il quale individua nella Costituzione italiana i Principi di riferimento dell'Ateneo, in particolare quelli espressi negli articoli: 2 riconoscimento dei diritti inviolabili della persona; 3 pari dignità sociale e uguaglianza; 9 promozione della cultura e della ricerca scientifica e tecnica; 11 ripudio della guerra e promozione della pace;

Riconoscendo che, ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione, tutte le persone hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali; e riconoscendo altresì che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce, all'articolo 1, che la dignità umana è inviolabile e deve essere rispettata e tutelata.

Richiamando la Costituzione, il cui articolo 4 riconosce il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto; e richiamando la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che all'articolo 14 riconosce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua, all'articolo 21 stabilisce il divieto di ogni forma di discriminazione e all'articolo 23 afferma che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Richiamando gli altri strumenti internazionali pertinenti, in particolare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (d'ora in poi, Convenzione di Istanbul); la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (d'ora in poi, Convenzione 190 dell'OIL); la Direttiva UE 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (d'ora in poi, Direttiva UE 2024/1385);

Richiamando altresì i principi di Yogyakarta sull'applicazione del diritto internazionale dei diritti umani in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere;

Richiamando la Convenzione 190 dell'OIL, e riconoscendo il diritto di tutte le persone a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;

Riconoscendo che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e riconoscendo che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;

Riconoscendo che tali principi si estendono anche al mondo dell'istruzione e della formazione e ribadendo il ruolo dell'Università nel promuovere una cultura e una società libera dalla violenza e dalle molestie;

Richiamando la Convenzione di Istanbul, e riconoscendo che la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione;

Riconoscendo la natura strutturale della violenza contro le donne, in quanto basata sul genere, e riconoscendo altresì che la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini;

Richiamando i principi di Yogyakarta e riconoscendo che il diritto internazionale dei diritti umani afferma che tutte le persone, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, hanno diritto al pieno godimento di tutti i diritti umani e che l'applicazione dei diritti umani di cui sono titolari le persone dovrebbe tenere conto delle situazioni e delle esperienze specifiche connesse all'orientamento sessuale e all'identità di genere;

Considerando che, ai sensi della Convenzione 190 OIL, l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, 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;

Considerando che, ai sensi della Convenzione di Istanbul, è "molestia sessuale" qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

Considerando che, ai sensi della Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE, qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se: a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce; b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego; c) crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante;

Considerando che, in conformità alla Direttiva 2024/1385 e al D.Lgs 198/2006, le molestie sessuali sul lavoro sono considerate una forma di discriminazione fondata sul sesso ai sensi delle direttive 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE;

Considerando che la legge, segnatamente all' art. 25 del D.lgs 198 del 2006 (Codice pari opportunità), proibisce ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, che produca un effetto pregiudizievole o metta i lavoratori o le lavoratrici di un determinato sesso in una posizione di svantaggio nei confronti dell'altro sesso;

Considerando altresì che, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs 286 del 1998, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica;

Considerando, infine, che la Direttiva 2024/1385 raccomanda di promuovere una formazione per coloro che forniscono alle vittime sostegno o servizi di giustizia riparativa. In particolare: tale formazione dovrebbe comprendere una formazione sugli specifici servizi di sostegno cui indirizzare le vittime; dovrebbe riguardare il rischio di intimidazione e di vittimizzazione ripetuta e secondaria e i mezzi per prevenirlo e le misure di protezione e assistenza a disposizione delle vittime; dovrebbe ricomprendere il rischio di violenza da parte di terzi;

Ribadendo che il presente Codice non intende sostituirsi o sovrapporsi in alcun modo alle leggi e ai regolamenti vigenti, la cui piena osservanza è parte integrante di una condotta corretta, bensì è volto a **prevenire** e combattere ogni forma di discriminazione, violenza e molestia nell'Università, a **proteggere** le vittime offrendo loro tutela, fiducia e orientamento, a **promuovere** relazioni improntate al rispetto e un'Università libera dalla violenza e a **persuadere** la comunità universitaria al rispetto dei doveri di solidarietà e collaborazione per conseguire tali obiettivi;

**L'Università Roma Tre (d'ora in poi, Ateneo o Università)
adotta il seguente Codice di comportamento:**

Art.1 Doveri di solidarietà e collaborazione

1. L'Ateneo si fonda sulla solidarietà e sulla collaborazione tra le componenti della comunità universitaria: il personale docente e ricercatore, il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario la comunità studentesca. Ai fini del presente Codice sono considerate componenti della comunità universitaria tutte le figure che, a qualunque titolo, svolgono funzioni di supporto alla ricerca, alla didattica o alla terza missione dell'Università; nonché tutto il personale che, indipendentemente dallo status contrattuale, fornisce servizi alla comunità universitaria.

2. Le persone appartenenti a questa comunità hanno ruoli e responsabilità diversificati e intrattengono relazioni molteplici e differenziate. L'esistenza di una comunità universitaria implica il riconoscimento di diritti individuali e l'assunzione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione stessa, nonché della collettività nazionale e internazionale.

Art. 2 Rifiuto di ogni forma di discriminazione

1. L'Ateneo garantisce a tutte le sue componenti le medesime condizioni di rispetto e di pari dignità. Respinge ogni forma di discriminazione, tanto diretta quanto indiretta, in ragione di uno o più fattori, inclusi il genere, l'orientamento sessuale, l'identità e l'espressione di genere, siano esse reali o percepite, le origini nazionali o etniche, l'aspetto fisico e il colore della pelle, l'età, l'abilità fisica o mentale, la salute, la gravidanza, la lingua, la religione, l'opinione politica, la condizione sociale, le condizioni personali, economiche, la nascita o altra condizione, o che sia manifestazione di razzismo.

2. Allo scopo di assicurare completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui sopra. È compito dell'Ateneo e delle sue componenti incoraggiare tali iniziative.

Art. 3 Condanna di ogni abuso di posizione dominante

1. A nessun appartenente alla comunità universitaria è consentito abusare dell'autorevolezza che deriva dalla posizione e dall'incarico ricoperto allo scopo di trarre vantaggi personali o di indurre altre persone a eseguire prestazioni o servizi estranei allo svolgimento delle attività istituzionali. L'abuso può sostanziarsi anche in comportamenti che, seppur non illegittimi, siano palesemente in contrasto con lo spirito delle norme e dei regolamenti dell'Ateneo nonché del presente codice di comportamento.

Art. 4 Destinatari e ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica a tutta la comunità universitaria, così come indicata all'art. 1, ed è rivolto alla protezione di ogni persona appartenente alla componente studentesca, alla componente lavoratrice come definita in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre che alle persone che lavorano a qualunque titolo e indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, incluse tirocinanti e in rapporto di apprendistato, persone licenziate o che abbiano cessato il rapporto di ricerca o collaborazione, persone che offrono prestazioni volontarie, persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e le persone che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità dirigenziali o di datrici di lavoro.

2. Il presente codice si applica alle molestie, alle molestie sessuali, alle discriminazioni e ai comportamenti che si verificano in occasione di lavoro, attività didattica, di ricerca, di disseminazione e studio o in connessione, a titolo esemplificativo, con le predette attività:

- a) in tutti i locali afferenti all'Ateneo, ivi compresi gli spazi destinati a servizi alloggiativi, a servizi sportivi, ricreativi o commerciali;
- b) luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;

- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione e ricerca, eventi o attività sociali correlate con il lavoro o con le attività di didattica, di ricerca, di disseminazione e studio;
- d) nelle comunicazioni connesse alle predette attività, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Art. 5 Definizione di molestie

1. Si definisce molestia ogni comportamento aggressivo, ostile o denigratorio nei confronti di una persona, o la minaccia di porlo in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare, una lesione dell'integrità psicofisica della persona, un danno economico, una lesione della sua dignità, nonché ogni altro comportamento volto a umiliarla o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante.

2. Le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo adottato per motivi di genere, orientamento sessuale, identità e espressione di genere, siano esse reali o percepite, origini nazionali o etniche, aspetto fisico, età, abilità fisica o mentale, salute, gravidanza, lingua, religione, opinione politica, condizione sociale, condizioni personali, economiche, nascita o altra condizione, o che sia manifestazione di razzismo.

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

4. Sono esempi, non esaustivi, di molestie 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, limitazioni all'accesso o esclusione dalle procedure di concorso o per gli avanzamenti di carriera, 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.

Art. 6 Definizione di molestie sessuali

1. Si definisce molestia sessuale qualsiasi forma di comportamento non consensuale, indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. È considerata una discriminazione qualsiasi molestia sessuale motivata dal genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, siano esse reali o percepite.

3. Sono esempi, non esaustivi, di atti e comportamenti che assumono le caratteristiche di molestie sessuali:

- a) battute o gesti volgari, sconvenienti e offensivi;
- b) indesiderate, offensive, implicite o esplicite richieste di prestazioni sessuali, eventualmente accompagnate da minacce la cui accettazione o rifiuto produca qualsiasi tipo di esito, ivi comprese ritorsioni;
- c) apprezzamenti offensivi e inopportuni a sfondo sessuale, nonché fraseggio volgare o ambiguo sul corpo, sull'orientamento sessuale, sull'identità o l'espressione di genere;
- d) contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
- e) attenzioni o proposte insistenti e indesiderate;
- f) ricatto sessuale;
- g) molestie ambientali, che influiscano sul contesto di lavoro e studio, rendendolo intimidatorio, umiliante, ostile anche in mancanza di espliciti ricatti o richieste;
- h) affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e di studio;
- i) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- j) promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera, lavorativa o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- k) atti di libidine o violenza sessuale.

Art. 7 Circostanze aggravanti

1. Nella misura in cui non sia già parte degli elementi costitutivi dei comportamenti definiti agli articoli precedenti, costituisce circostanza aggravante della molestia e della molestia sessuale:

- a) l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che subisce le molestie e la persona presuntamente autrice;
- b) l'approfittamento di una condizione o situazione di vulnerabilità, anche temporanea;
- c) l'abuso di una posizione dominante, anche se ricoperta temporaneamente, ovvero l'abuso di una posizione riconosciuta di fiducia, autorità o influenza;
- d) il comportamento caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, quale a titolo esemplificativo il mobbing;
- e) il comportamento ritorsivo conseguente al mancato consenso verso un comportamento indesiderato;
- f) il comportamento realizzato da due o più persone che agiscono insieme;
- g) il comportamento realizzato tramite l'utilizzo di canali on-line o social media.

Art. 8 Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente codice di comportamento, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sul genere, l'orientamento sessuale, l'identità e l'espressione di genere, siano esse reali o percepite, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, l'età, l'abilità fisica o mentale, l'aspetto fisico, la salute, la gravidanza, la condizione economica o sociale, o che sia manifestazione di razzismo, e che

abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

2. Sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui al comma 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

3. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone appartenenti a una delle categorie indicate al comma 1.

4. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente codice di comportamento, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre la lavoratrice o il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita universitaria o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Art. 9 Profili sanzionatori

1. Fermi restando i diversi profili di responsabilità civile e penale, le persone componenti la comunità universitaria che si rendono autrici di comportamenti discriminatori, ovvero, comportamenti che si configurano come molestie, molestie sessuali, o che violino le norme e i doveri previsti dal presente codice, 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 di Ateneo.

Art. 10 Procedure a tutela della persona molestata

1. Fatta salva la tutela in sede civile, amministrativa e penale nei termini previsti dalla legge, la persona che ritiene di aver subito o di subire comportamenti lesivi della dignità della persona o atti discriminatori, molestie o molestie sessuali può attivare:

A. *la procedura informale*, segnalando i fatti alla Consigliera di fiducia;

B. *la procedura formale*, denunciando i fatti in forma scritta al Rettore, se la persona presuntamente offesa è studente o docente o svolge funzioni didattiche o di ricerca, o al Direttore generale, se la persona presuntamente offesa appartiene al personale tecnico, amministrativo, bibliotecario o svolge altre mansioni.

A. Procedura informale: intervento della Consigliera di fiducia

1. Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, qualunque persona sia o sia stata oggetto di discriminazione, molestia o molestia sessuale può rivolgersi alla Consigliera di fiducia, che fornisce esaustive informazioni alla parte sulle procedure che possono essere attivate, nonché fornisce la consulenza e l'aiuto necessari per individuare la procedura più idonea alla risoluzione della situazione.

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

3. La Consigliera di fiducia nell'ambito della procedura informale:

- a) concorda con la persona molestata l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
- b) potrà invitare a colloquio la persona presunta autrice dei comportamenti molesti;
- c) acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;
- d) può avvalersi della consulenza di un Centro Antiviolenza o di altre figure esperte;
- e) può promuovere, solo su richiesta della persona che subisce molestie, incontri congiunti con la persona presunta autrice;
- f) propone all'amministrazione le azioni e misure ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

4. La Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona che subisce molestie.

5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona denunciante in ogni momento della procedura informale.

6. La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi, indicativamente non superiori a 90 giorni.

7. La Consigliera di fiducia tiene traccia delle attività svolte durante la procedura informale e alla sua conclusione ne redige un resoconto scritto. Le dichiarazioni rese in sede di procedura informale sono inutilizzabili in eventuali successivi procedimenti.

8. La Consigliera di fiducia redige una relazione annuale sulle attività svolte ai sensi del presente Codice che trasmette al Rettore, al Direttore generale, alla Delegata del Rettore alle politiche di genere e al Comitato Unico di Garanzia.

B. Procedura formale

1. La persona oggetto di comportamenti integranti le previsioni del presente Codice può attivare la procedura formale sia in alternativa a quella informale, sia nel caso in cui, dopo la procedura informale, il comportamento lesivo permanga. La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta da parte della persona interessata, che può avvalersi dell'assistenza della Consigliera di fiducia, al Rettore o al Direttore generale in base alla rispettiva competenza disciplinare, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge della quale potrà avvalersi.

2. Al fine di esaminare le denunce presentate è costituita una Commissione istruttoria, nominata dal Rettore sentito il Direttore Generale, la quale rimane in carica due anni. Laddove la specificità del caso lo richieda, il Rettore sentito il Direttore Generale e sulla base di adeguata motivazione, può procedere all'integrazione della Commissione istruttoria. Nell'esercizio delle sue funzioni, la Commissione ha la facoltà di avvalersi di figure esperte, può acquisire testimonianze, accedere agli atti amministrativi inerenti, richiedere ogni altro elemento ritenuto utile per la valutazione del caso.

3. Le indagini sono coperte da assoluta riservatezza, anche e soprattutto nel caso sia necessario acquisire testimonianze, con conservazione di un resoconto completo di tutte le riunioni e degli elementi raccolti. Al termine della trattazione del caso, la Commissione redige una relazione dettagliata nella quale motiva l'indicazione di avviare o meno il procedimento disciplinare e che viene trasmessa al Rettore. La relazione, nonché tutto il materiale istruttorio raccolto, vengono trasmessi ai soggetti e agli organi competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie indicate dall'art. 4 del presente Codice.

4. Durante la fase istruttoria è data la possibilità alle parti interessate di ottenere un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera di fiducia e/o delle Organizzazioni sindacali e/o di un Centro Antiviolenza e/o di un avvocato cui si conferisce mandato. Qualora richiesto, la Consigliera di fiducia assiste la persona destinataria di comportamenti lesivi durante tutta la procedura.

5. In attesa della conclusione della procedura formale, su richiesta di una o entrambe le parti interessate, l'Amministrazione potrà adottare misure temporanee a tutela delle parti al fine di ristabilire un clima lavorativo e di studio sicuro e sereno. L'Amministrazione, di concerto con la Consigliera di fiducia, ha cura di tutelare chi ha presentato denuncia da qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o vittimizzazione secondaria, e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti lesivi della persona.

6. Chiunque, consapevolmente, denunci fatti inesistenti, ne risponde secondo la normativa vigente.

Art. 11 Riservatezza

1. Tutte le persone coinvolte nelle procedure attivate ai sensi del presente Codice 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*, e tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza.

2. La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento. Sono fatti salvi i casi in cui la conoscenza del nome della persona denunciante sia necessaria ai fini del diritto di difesa della persona presuntamente incolpata.

Art. 12 Formazione

1. L'Amministrazione, avvalendosi anche del Comitato Unico di Garanzia, è tenuta a realizzare specifici interventi formativi rivolti all'intera comunità universitaria in materia di tutela della dignità, del benessere delle persone e dell'organizzazione al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie.

2. In conformità alla Direttiva 2024/1385, la formazione rivolta a coloro che possono entrare in contatto con le vittime comprende una formazione sugli specifici servizi di sostegno, o una specializzazione qualora debbano occuparsi di vittime con esigenze particolari, e/o una formazione specifica in campo psicologico. La formazione dovrebbe riguardare il rischio di intimidazione e di vittimizzazione ripetuta e secondaria e i mezzi per prevenirlo e le misure di

protezione e assistenza a disposizione delle vittime. Per prevenire e affrontare adeguatamente i casi di molestie sessuali sul lavoro o nell'ambito della formazione, è opportuno che siano appositamente formate anche le persone con funzioni di vigilanza. Tali persone dovrebbero inoltre ricevere informazioni sul rischio di violenza da parte di terzi.

3. L'Amministrazione promuoverà la diffusione del presente Codice e curerà la predisposizione di adeguato materiale informativo.