



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

**REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA  
PERSONA E PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEL  
MOBBING, DELLO STRAINING, DELLE MOLESTIE E DELLE  
DISCRIMINAZIONI**

Emanato con DR n. 375 del 28 maggio 2019



---

## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

### **INDICE**

|  |   |
|--|---|
| Preambolo .....  | 3 |
| Art. 1 - Principi .....  | 4 |
| Art. 2 - Definizioni .....   | 4 |
| Art. 3 - Campo d'applicazione .....  | 5 |
| Art. 4 - Gli obblighi .....  | 5 |
| Art. 5 - Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora<br>e contro le discriminazioni: composizione, compiti e funzioni ..... | 6 |
| Art. 6 - Consigliere/a di fiducia: nomina e compiti .....  | 6 |
| Art. 7 - Procedure .....   | 7 |
| Art. 8 - Denuncia formale .....  | 7 |
| Art. 9 - Attività di sensibilizzazione .....   | 7 |
| Art. 10 - Ritorsioni .....   | 8 |
| Art. 11 - Norme finali e transitorie .....   | 8 |



---

## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

### **PREAMBOLO**

Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e riproclamata il 12 dicembre 2007;

Vista la Direttiva europea 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Vista la Direttiva europea 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

Vista la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;

Considerata la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

Considerata la Risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/94, "Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia";

Considerata la Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 relativa al mobbing sul posto di lavoro;

Considerato l'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 recepito in Italia in data 9 giugno 2008;

Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Vista la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Visto il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

Visto il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale del personale appartenente al Comparto Università – quadriennio giuridico 2006-2009 e secondo biennio economico 2008-09;

Visto il Codice etico dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 285 del 29 maggio 2014;

Visto il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG, emanato con D.R. n. 310 del 13 giugno 2014;

Visto il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 582 del 27 ottobre 2014;



## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

### **ART. 1 - PRINCIPI**

1. L'Università degli Studi di Trento:
  - a) riconosce il diritto irrinunciabile delle persone che operano nell'Ateneo ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
  - b) considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali;
  - c) si impegna a prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente Regolamento, in coerenza con:
    - 1) il CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona";
    - 2) il Codice Etico, che al comma 2 dell'art. 6 si occupa di "Maltrattamento, vessazione e mobbing", imponendo che "gli universitari" si astengano dalle condotte definite dal Codice stesso, e che all'art. 18 prevede il "Procedimento di accertamento delle violazioni" e le relative sanzioni;
    - 3) il Codice di Comportamento, che impone alle figure cui è diretto di astenersi da "comportamenti che si possano configurare come molestia o mobbing" (art. 3, comma 2) e all'art. 16 (Responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri) prevede la possibilità di procedimenti disciplinari e conseguenze, sul piano dell'attribuzione dell'incentivazione economica, in occasione della misurazione e valutazione della performance individuale;
  - d) si impegna a promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

### **ART. 2 – DEFINIZIONI**

1. Per "mobbing" si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore/trice di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del/la dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di esclusione dallo stesso contesto di lavoro.
2. Varie sono le forme di persecuzione che possono costituire indice di comportamento mobbizzante, quali ad esempio quelle del seguente elenco:
  - a) calunniare o diffamare una persona, oppure la sua famiglia;
  - b) negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
  - c) sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
  - d) isolare in modo esplicito oppure boicottare la persona;
  - e) mettere in atto forme di demansionamento allo scopo di mortificare la personalità e la professionalità del lavoratore/della lavoratrice, attraverso, tra gli altri, atti di dequalificazione;
  - f) esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona;
  - g) effettuare uno spostamento immotivato del lavoratore/della lavoratrice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
  - h) non favorire il reinserimento dopo assenza per congedi.
3. Per "straining" si intende una situazione lavorativa conflittuale in cui la vittima ha subito anche una singola azione ostile che si protrae nel tempo, tale da provocare una modificazione in negativo costante e permanente della sua condizione lavorativa.
4. Per "molestia" si intende qualsiasi comportamento indesiderato, come definito dalla normativa vigente, da parte di chi lo subisce, rivolto a una qualunque delle persone elencate all'art. 3. Spetta a ogni persona secondo ragionevolezza stabilire ed eventualmente segnalare quale comportamento possa tollerare e quale comportamento consideri offensivo o sconsigliato.
5. Per "molestia sessuale" si intende ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale rivolto a una qualunque delle persone elencate all'art. 3, espresso in forma fisica, verbale, o non verbale,



## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

arreante offesa alla dignità e alla libertà di chi lo subisce, ovvero che abbia lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta.

6. Per "discriminazione diretta" si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che abbia come effetto quello di trattare una persona meno favorevolmente, in base ad uno o più dei fattori elencati nel comma 8, di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
7. Si ha "discriminazione indiretta" quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri pongono o possono porre, in base ad uno o più dei fattori elencati nel comma successivo, le persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre. Non si ha discriminazione in caso di misure differenziate rivolte a persone con esigenze specifiche o mirate ad annullare gli effetti penalizzanti di condizioni oggettivamente diverse.
8. Le discriminazioni, dirette e indirette, possono essere relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, all'appartenenza politica, sindacale o ideologica di altra natura, alla lingua, alle caratteristiche fisiche o all'intersezione tra due o più di questi fattori nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. L'Università considera il termine "razza" privo di ogni fondamento scientifico. In questo regolamento è usato al solo scopo di stigmatizzare forme di discriminazione che vi fanno riferimento.

### **ART. 3 – CAMPO D'APPLICAZIONE**

1. Il presente regolamento si applica nella sua interezza a coloro che lavorano all'Università di Trento o vi collaborano a qualsiasi titolo (dottorandi/e, assegnisti/e, personale docente e tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio, visitatori e visitatrici, ospiti autorizzati/e, stagisti/e, personale in outsourcing, prestatori e prestatrici di lavoro occasionale, temporaneo, autonomo, coordinato e continuativo o dipendente da altre amministrazioni o imprese, consulenti, tirocinanti) e a chiunque intrattenga stabili relazioni con l'Università, nonché, limitatamente alle previsioni relative a comportamenti integranti molestie e discriminazioni, alla componente studentesca.

### **ART. 4 – GLI OBBLIGHI**

1. Tutte le persone di cui all'art. 3 contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio e un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso l'acquisizione della consapevolezza e della sensibilità che porta a considerare inaccettabili il mobbing, lo straining, le discriminazioni, le molestie, il favoreggiamento e la tolleranza di tali fenomeni disfunzionali e le ritorsioni seguite alla denuncia per uno di tali casi e, altresì, a fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima.
2. Coloro che svolgono funzioni dirigenziali ed hanno incarichi di responsabilità hanno il dovere di prevenire il verificarsi delle fattispecie elencate all'art. 2 nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti. Costituisce illecito disciplinare, il comportamento di chi induce, favorisce e tollera il mobbing, lo straining, le molestie, le discriminazioni ed altri fenomeni disfunzionali posti in essere nella struttura di cui è responsabile.
3. Sono considerati di maggiore gravità gli atti, comportamenti o prassi indicati all'art. 2 qualora siano posti in essere dal personale docente nei confronti di studenti e studentesse, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste e quelli attuati da chi occupa posizioni di responsabilità nei confronti di collaboratori e collaboratrici.
4. Sono considerati di maggiore gravità gli atti, i comportamenti o le prassi indicati all'art. 2, qualora condizionino decisioni inerenti l'assunzione, lo svolgimento, l'estinzione o il rinnovo del rapporto di lavoro.
5. La gravità della molestia è aumentata dall'esistenza d'una posizione di asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima.



## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

### **ART. 5 - IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI: COMPOSIZIONE, COMPITI E FUNZIONI**

1. Composizione, compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Trento, di seguito CUG, sono disciplinati dal Regolamento generale di Ateneo e dall'apposito Regolamento.

### **ART. 6 – CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA: NOMINA E COMPITI**

1. Al/alla Consigliere/a di fiducia denominato/a d'ora in poi Consigliere/a, spetta la funzione di sostenere le persone che lamentano episodi di mobbing, di straining, molestie, discriminazioni o di altri fenomeni disfunzionali di cui all'art. 2. A tale scopo l'Ateneo si impegna a diffondere chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, tali da garantire la riservatezza e prevenire ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli/alle eventuali testimoni.
2. L'incarico di Consigliere/a viene affidato previa pubblica selezione. La nomina del Consigliere o della Consigliera è formalizzata con decreto rettorale, emanato in accordo con il/la Delegato/a o il/la Rettore/Prorettrice aventi competenza in materia, sentiti il CUG e le Organizzazioni Sindacali. Il/la Consigliere/a dovrà essere persona esterna all'Università, di comprovata esperienza e competenza professionale idonea a svolgere il compito previsto.
3. Il/la Consigliere/a fornisce consulenza e assistenza alla vittima dei fenomeni disfunzionali per contribuire alla soluzione del caso. L'Università si impegna a fornire al/alla Consigliere/a adeguati mezzi e risorse, oltre il libero accesso agli atti e alle informazioni, per adempiere alle proprie funzioni. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza delle persone coinvolte.
4. Il/la Consigliere/a rimane in carica 3 anni. Le procedure per la nomina di cui al comma 2 del presente articolo devono essere tassativamente attuate in modo da assicurare la continuità dell'attività tra Consigliere/a uscente e Consigliere/a entrante. L'incarico di Consigliere/a non può essere affidato alla medesima persona per più di due mandati consecutivi.
5. Il/la Consigliere/a relaziona entro maggio e entro novembre di ogni anno sulla propria attività a Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Dirigente delle Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia; suggerisce l'adozione di azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; su invito partecipa alle riunioni del CUG.
6. Al fine di prevenire i fenomeni indicati in questo Regolamento e di effettuare una attività di sensibilizzazione sugli stessi, il/la Consigliere/a promuove e conduce attività di formazione volte a far conoscere il Regolamento, le fattispecie in esso previste, inclusi i modi per prevenirle e gli strumenti di tutela disponibili. Tali attività sono rivolte alla comunità accademica nel suo complesso, di concerto con il CUG.
7. Tra i compiti del/la Consigliere/a rientra anche la creazione e il mantenimento delle attività di rete con altre figure istituzionali interne all'Ateneo. Ciò al fine di indirizzare l'utenza, nei casi che esulano dalla propria competenza, così come di creare sinergie per una efficace trattazione del caso (previa autorizzazione dell'utenza) o per promuovere soluzioni più generali in aree critiche. Il/la Consigliere/a individua sul territorio centri o altre figure istituzionali con cui collaborare.
8. Chiunque ritenga di essere destinatario/a o testimone di una delle fattispecie elencate all'art. 2, potrà rivolgersi al/la Consigliere/a per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento sul piano informale, da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali.
9. Il/la Consigliere/a prende contatto tempestivamente con coloro che hanno effettuato le segnalazioni e attiva in tempi ragionevolmente brevi le misure ritenute opportune.
10. Il/la Consigliere/a di fiducia si occupa di:
  - a) suggerire le azioni più idonee ad affrontare la situazione, che verrà risolta secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo, partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
  - b) previa autorizzazione della persona che si rivolge al suo ufficio, segnalare il comportamento molesto al/la responsabile istituzionale competente;
  - c) in caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerire alla vittima il percorso più idoneo per intraprendere le azioni formali interne o esterne, amministrative e/o giudiziarie.



## **Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

### **ART. 7 – PROCEDURE**

1. Qualora si verifichi una delle fattispecie previste all'art. 2, la persona che ritiene di averle subite potrà rivolgersi, tenendo in considerazione i tempi previsti dalla normativa per la tutela in sede giudiziale, al/la Consigliere/a di fiducia per avviare una procedura informale.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il previo consenso espresso in forma scritta della persona che si rivolge al suo ufficio che ritiene di aver subito una delle fattispecie previste all'art. 2. La segnalazione può essere ritirata dal/dalla denunciante in ogni momento della procedura informale.
3. Il/la Consigliere/a di fiducia concorda con la persona che si rivolge al suo ufficio l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento offensivo.

### **ART. 8 – DENUNCIA FORMALE**

1. Ove la persona oggetto di una delle fattispecie previste all'art. 2 di questo regolamento non ritenga di far ricorso all'intervento diretto del/la Consigliere/a, ovvero, qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia al/alla Rettore/trice. Qualora ne ricorrano i presupposti, il Rettore/la Rettrice trasmette gli atti agli organi di Ateneo competenti per i procedimenti disciplinari, rispettivamente a carico della componente studentesca, del personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore e, eventualmente, all'autorità giudiziaria. Qualora i fatti integrino una violazione del Codice etico di Ateneo si applicano le disposizioni di cui all'art. 18 del medesimo Codice, emanato con Decreto rettorale n. 285/2014.
2. Nel corso degli accertamenti è assicurata la riservatezza delle persone coinvolte e verranno adottate, ove possibile, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti offensivi ed a ripristinare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona.
3. Qualora si apra un procedimento disciplinare, il/la Direttore/trice generale con riferimento alla dirigenza, al personale tecnico amministrativo e ai/alle collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che o il Rettore/la Rettrice per le restanti categorie, sentite le strutture competenti, adotterà, ove ritenuto opportuno, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti offensivi ed a ripristinare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona.
4. Qualora si apra un procedimento disciplinare, la persona denunciante può mantenere il suo posto di lavoro o di studio o chiedere il trasferimento in una sede che non comporti disagio.
5. Ove, nel corso del procedimento disciplinare, emerga la non fondatezza dei fatti denunciati, l'Università, quando necessario, pone in essere le azioni opportune a tutela della persona accusata.
6. Nel rispetto dei principi che informano il decreto legislativo n. 198 del 2006, qualora si apra un procedimento disciplinare, il/la Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione potrà attivare, su richiesta di una o più persone interessate, le procedure per il trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire un clima sereno; in tali casi è data la possibilità alle persone interessate di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali ed è, comunque, garantito alle medesime che il trasferimento non crei disagio.

### **ART. 9 - ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE**

1. L'Ateneo, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, si impegna a diffondere la conoscenza del presente Regolamento e a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi dei comportamenti offensivi sopra descritti.
2. Nei programmi di formazione del personale, l'Ateneo si impegna a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione ed alle procedure da seguire qualora tali comportamenti offensivi abbiano luogo.
3. L'Ateneo si impegna, altresì, a promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia di questo Regolamento nella prevenzione e contrasto dei fenomeni disfunzionali di cui all'art.



---

**Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni**

2. A tale scopo il/la Consigliere/a provvederà a trasmettere annualmente al/la Rettore/trice, al Comitato Unico di Garanzia, e alle Organizzazioni Sindacali un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Regolamento.
4. L'Ateneo si impegna a diffondere al personale e alla componente studentesca il nome ed il luogo di reperibilità del/la Consigliere/a di fiducia, anche attraverso la pubblicazione sul portale di Ateneo.

## **ART. 10 – RITORSIONI**

1. L'Amministrazione favorisce un ambiente sereno in cui chiunque sia destinatario/a o testimone di una delle condotte elencate all'art. 2 del presente Regolamento possa segnalare tali condotte o testimoniare, nel rispetto della riservatezza delle persone coinvolte.  
La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di fenomeni disfunzionali è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei/delle dipendenti pubblici/che, di rilievo sul piano disciplinare e rileva ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, con le relative conseguenze sull'incentivazione economica. Nel valutare le misure da attuare nei confronti di chi pone in essere le ritorsioni, si dovrà tener conto delle disposizioni della legge n. 179 del 2017.

## **ART. 11 – NORME FINALI E TRANSITORIE**

1. Il presente Regolamento sarà emanato con Decreto rettorale ed entrerà in vigore dalla data dello stesso. Dalla medesima data sono abrogati il Regolamento per la prevenzione e tutela dei lavoratori nei confronti del fenomeno del mobbing, emanato con Decreto rettorale n. 362/2008 e il Codice di condotta contro le molestie sessuali, emanato con Decreto rettorale n. 363/2008.