





UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA Protocollo Generale - Albo Ufficiale	
Albo n.837.....	Prot. 329147.....
Il presente documento è stato affisso all'Albo Ufficiale d'Ateneo dal ...24/06/2026... al ...09/07/2026...	
Il Responsabile 	

IL RETTORE

- Vista la legge 9 maggio 1989, n. 168, istitutiva del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica e ss.mm.;
- vista la legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e ss.mm.;
- visto lo Statuto di Ateneo, emanato con D.R. n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.;
- visto il Codice etico e di comportamento, emanato con D.R. n. 1166 dell'08.04.2021 e ss.mm.;
- visto che il Gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università di Catania, costituito per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità in Ateneo, ha redatto il testo del "*Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie*";
- viste le integrazioni apportate al testo del nuovo Codice dal Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo nella seduta del 04.05.2026, nonché le ulteriori integrazioni apportate dalla Dirigente dell'Area della Terza Missione, dalla Prorettrice e dalla Delegata ai processi sociologici del territorio e parità di genere e che, conseguentemente, il Codice è stato licenziato nella sua stesura definitiva a valle delle integrazioni coralmemente approvate;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2026, con la quale, previo parere favorevole del Senato Accademico del 22 maggio 2026, è stata approvata l'adozione del suddetto "*Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie*", così come sopra specificato;
- tutto ciò premesso

DECRETA


Art. 1

È emanato "*Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie*", il cui testo viene allegato al presente decreto, costituendone parte integrante.

Art. 2

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito web dell'Ateneo, unitamente al Codice di cui al precedente art. 1, ed entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

Catania, 24/06/2026

 UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA Protocollo Generale
24/06/2026
Prot.329130..... Tit. I. Cl. 3.
Rep. Decreti2251.....

IL RETTORE
(Prof. Enrico Foti)

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE

PREAMBOLO

Dalla consapevolezza diffusa della necessità di ampliare le definizioni di “molestia sessuale”, “molestia morale” e “atto discriminatorio”, e di colmare le lacune rilevate nella tipizzazione di fattispecie; nonché dall'urgenza di dare seguito al 'Piano di Uguaglianza di genere' dell'Ateneo di Catania, si origina la predisposizione del seguente Codice.

Il fine è quello di garantire una più certa tutela della comunità universitaria tutta e di promuovere una cultura del mutuo rispetto con la creazione di un codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie.

Il tenore vago del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo rende necessario prevedere una più precisa esemplificazione di fattispecie, diventando un punto di riferimento valoriale condiviso, a garanzia dei diritti e del benessere generale di ogni membro della comunità.

Il testo si iscrive inoltre in una più ampia volontà di rendere concrete e operanti le indicazioni contenute nel 'Piano di Uguaglianza di genere', e ciò può avvenire soltanto attraverso la chiarificazione dei contenuti del codice. L'attuazione di quanto è espresso nell'insieme dei Codici dell'Ateneo di Catania, specialmente della parità di genere, richiede non solo la determinazione dei membri della comunità e la condivisione di un patrimonio comune di valori e di comportamenti, ma anche un'opera puntuale di aggiornamento semantico e di definizione delle circostanze che possono suscitare controversie.

La valenza di questo intervento consiste anche nella possibilità di elidere la distanza tra le Istituzioni dell'Ateneo e la comunità universitaria; lungi dall'essere l'arida geminazione di norme scritte, esso può costituire un passo in avanti nell'attuazione dello spirito dei principi generali espressi nei Codici.

Articolo 1 – Principi fondamentali

1. Il presente Codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o morale o come atto discriminatorio è da ritenersi inammissibile;
- b) l'Ateneo garantisce dignità e tutela delle libertà individuali a tutta la comunità accademica, senza distinzioni tra personale, a vario titolo, e studenti e studentesse;
- c) le persone che studiano o lavorano, a qualsiasi titolo, nell'Ateneo, hanno diritto di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di studio o di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) nei confronti delle persone autrici di molestie sessuali o morali si applicano le misure disciplinari previste dal vigente ordinamento.

Articolo 2 – Ambito di applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza del presente Codice tutte le persone che studiano o lavorano, a qualunque titolo, anche occasionalmente, nell'Ateneo.
2. Il codice disciplina le condotte previste dagli articoli 3, 4 e 5, inerenti al rapporto accademico o lavorativo, sia che avvengano di persona, anche al di fuori della sede universitaria, sia attraverso il ricorso a mezzi di comunicazione digitali.

Articolo 3 - Molestia sessuale

1. Per “molestia sessuale” si intende ogni atto e comportamento indesiderato, a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità, l’integrità fisica e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, anche attraverso il ricorso a mezzi di comunicazione digitali.

La molestia sessuale è discriminazione basata sul sesso o sull’orientamento sessuale.

2. Si riportano di seguito, a scopo puramente esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte riconducibili alle molestie sessuali:

- apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità indesiderati;
- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti od offensive;
- promesse implicite od esplicite di carriera, di agevolazioni e privilegi anche al di fuori dell’ambito lavorativo o di studio o di ricerca, in cambio di prestazioni sessuali;
- qualsiasi contatto fisico intenzionale non desiderato e inopportuno;
- comportamenti inappropriati e/o violenti a connotazione sessuale;
- ogni tipo di comunicazione allusiva (scritta, orale o tramite altri mezzi) a sfondo sessuale che risulti lesiva della dignità individuale;
- l’esposizione o la diffusione di materiale pornografico o di contenuto analogo negli ambienti di studio, lavoro e ricerca;
- minacce, ritorsioni, ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti molesti a connotazione sessuale.

2. La disparità di ruolo o la sub-ordinazione funzionale tra chi subisce e chi mette in atto la molestia sono considerate circostanze aggravanti.

Articolo 4 - Molestia morale

1. Si definisce “molestia morale” ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell’integrità psicofisica, diretto contro una persona, anche attraverso il ricorso a mezzi di comunicazione digitali.

2. Si riportano di seguito, a scopo puramente esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte riconducibili alle molestie morali:

- atti vessatori o persecutori;
- rimproveri lesivi della dignità della persona, umiliazioni e atti denigratori; - la delegittimazione dell’immagine, personale o professionale, anche di fronte a terzi, mediante insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, anche attraverso la diffusione di informazioni di carattere personale;
- l’emarginazione e l’isolamento con intento persecutorio, l’ingiustificata rimozione da incarichi, la limitazione della facoltà di espressione ed il controllo della persona;
- comportamenti atti a discriminare, denigrare o screditare chiunque nella propria carriera o status;
- le minacce ingiustificate di licenziamento o di esclusione da incarichi, attività o diritti;
- atteggiamenti discriminatori verso chi è in stato di gravidanza, maternità o paternità;
- l’immotivata esclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
- la sistematica svalutazione dei risultati raggiunti, in assenza di criticità nel rendimento o di inadempienze nello svolgimento dei compiti assegnati.

- Ferma restando la disciplina di tutela per il whistleblower (D.lgs. 24/2023), è da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque segnali comportamenti molestanti o ne sia testimone.

3. La disparità di ruolo o la sub-ordinazione funzionale tra chi subisce e chi mette in atto la molestia sono considerate circostanze aggravanti.

4. Rientrano nelle 'molestie morali' anche le condotte ed espressioni verbali discriminatorie fondate sul genere, sulla condizione genitoriale, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'origine etnica o sulla provenienza territoriale, sulla religione, sulla disabilità, sull'età, sulle diverse opinioni politiche o sindacali, sulla condizione economica e sociale.

Articolo 5 - Atto discriminatorio

1. Una condotta si configura come discriminatoria, ogniqualvolta un individuo riceva un trattamento meno favorevole rispetto a quello riservato, o che sarebbe stato riservato, a un'altra persona in una situazione analoga.

Articolo 6 – Norme di rinvio

Per tutto ciò che concerne le modalità di segnalazione delle molestie, le funzioni e le modalità di intervento della Consigliera/del Consigliere di Fiducia, le procedure informali di segnalazione della condotta di molestia sessuale, molestia morale o atto discriminatorio, la procedura formale di segnalazione della condotta di molestia sessuale, morale o di atto discriminatorio e l'obbligo di riservatezza, si dovrà fare riferimento al Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Catania ed alle Linee guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università di Catania, nonché al vademecum sulle procedure di competenza del/la consigliere/a di fiducia dell'Università di Catania.

Articolo 7 – Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione

L'Ateneo, con l'ausilio del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e di tutti i suoi uffici e/o organi, ciascuno per la propria competenza, si impegna a:

- a) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione di tutta la comunità universitaria in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali, morali o atti discriminatori;
- b) includere nella pianificazione della formazione di tutto il personale e delle/dei Responsabili di struttura, gli orientamenti interpretativi adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali, morali o atti discriminatori;
- c) assicurare con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, iniziative formative proiettate allo sviluppo e diffusione della cultura del benessere organizzativo e di un positivo clima lavorativo;
- d) comunicare a tutti coloro che studiano o lavorano nell'Ateneo, il nome, il luogo, le modalità di contatto, nonché l'indirizzo di posta elettronica della Consigliera/del Consigliere di Fiducia;
- e) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso affissione nei luoghi di lavoro e pubblicazione sul sito web dell'Ateneo;
- f) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice;
- g) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice;

- h) attuare politiche che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Piano di Uguaglianza di Genere ed in generale a misure che garantiscano il benessere psicologico delle studentesse e degli studenti, anche attraverso la collaborazione con enti locali e figure professionali;
- i) predisporre il Piano di Uguaglianza di Genere con cadenza quinquennale.

Art. 8 – Norma finale

Per tutto quanto non previsto si rinvia alla normativa vigente applicabile alle fattispecie qui considerate e all'eventuale disciplina del Codice Etico e di comportamento dell'Università di Catania.