



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Decreto n. 1614

IL RETTORE

- VISTA la Raccomandazione 92/131/CE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, “Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di Fiducia”;
- VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l’art. 57;
- VISTO il D.Lgs. 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 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- 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 15 gennaio 2021, n. 4 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro”;
- VISTA la Direttiva 4 marzo 2011 Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione “Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- VISTA la Direttiva congiunta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 11 febbraio 2019, n. 2 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- VISTA la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, avente ad oggetto “Riconoscimento, prevenzione superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”;
- VISTE le “Linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, di ottobre 2022 (Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità);

- RICHIAMATO lo Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 3687 l'11.10.2024;
- RICHIAMATO il Codice Etico dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 3339 del 15.10.2015;
- RICHIAMATO il Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 2908 del 09.09.2021;
- RICHIAMATI i Gender Equality Plan (GEP) 2024-2026 e 2025-2027 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro che hanno previsto, tra l'altro, l'adozione di "*misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali*" (GEP5);
- VISTA la proposta di *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*, approvata dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nella riunione 27.02.2025;
- PRESO ATTO che la suddetta proposta è stata oggetto di informativa alle RSU e alle OO.SS. nella riunione di contrattazione collettiva del 05.03.2025;
- VISTA la delibera del Senato Accademico del 25.03.2025 di approvazione del *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*, nella formulazione proposta dal Comitato Unico di Garanzia;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 02.04.2025 con la quale il suddetto Consesso ha espresso parere favorevole in merito al Codice *de quo* proposto dal CUG e approvato dal Senato Accademico,

D E C R E T A

È emanato il *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie* dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, secondo il testo allegato al presente decreto di cui costituisce parte integrante.

Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla data della pubblicazione del Decreto Rettorale sul Bollettino Ufficiale.

Bari, 13 maggio 2025

IL RETTORE
F.to Prof. Stefano Bronzini

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:
Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE

Art. 1 - Finalità

1. In coerenza con i valori guida espressi nel Codice etico e nel Codice di comportamento, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro garantisce, alle persone che sono componenti della comunità universitaria, la convivenza in un ambiente di studio e di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza e sul rispetto reciproco.
2. Con il presente Codice, l'Ateneo si prefigge l'obiettivo di prevenire e contrastare i comportamenti discriminatori, la violenza e le molestie, anche di genere e sessuali, e ogni altra forma di violazione della dignità della persona.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica nei confronti di coloro che studiano e lavorano nell'Ateneo, così come anche individuati/te dall'art. 2 del Codice etico e dall'art. 2 del Codice di comportamento.

Art. 3 - Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente Codice, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione perpetrata a causa del sesso, dell'identità di genere, dell'etnia, della lingua, della nazionalità, della religione, della disabilità, dell'età, delle opinioni politiche, dell'affiliazione sindacale, nonché basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali o all'intersezione tra due o più di questi fattori. Tale principio comporta che non sia praticabile alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite.
2. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente Codice, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che, in ragione delle cause sopra richiamate, produca un effetto pregiudizievole per le persone che studiano e lavorano nell'Ateneo e, comunque, il trattamento meno favorevole, disposto per le medesime cause, rispetto ad altre persone in situazione analoga.
3. Si configura una discriminazione indiretta, ai sensi del presente Codice, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa, apparentemente neutri, mettono o possono mettere le persone che studiano e lavorano nell'Ateneo in una posizione di particolare svantaggio, in ragione delle cause sopra richiamate, rispetto ad altre persone, a meno che detta disposizione, criterio, prassi, patto o comportamento siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

Art. 4 - Nozione di violenza e molestie

1. Ai fini del presente Codice, sono considerate violenza e molestie un insieme di pratiche inaccettabili, o la minaccia di porle in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico ad una persona che studia o lavora nell'Ateneo.
2. Si considerano, altresì, molestie quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona che studia o lavora nell'Ateneo e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 5 - Nozione di violenza e molestie di genere e sessuali

1. Ai fini del presente Codice, sono considerate violenza e molestie di genere un insieme di pratiche inaccettabili, o la minaccia di porle in essere, adottate nei confronti di persone che studiano o lavorano nell'Ateneo a causa del loro sesso o genere, e comunque che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
2. Si considerano molestie sessuali, quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona che studia o lavora nell'Ateneo e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 6 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. Fermi restando i diversi profili di responsabilità civile e penale, i/le componenti della comunità universitaria, che si rendono autori/autrici di comportamenti che si configurano come discriminazioni, violenza e molestie, anche di genere e 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, nonché secondo quanto previsto dalle disposizioni attuative del Codice etico e del Codice di comportamento.
2. Rappresenta circostanza aggravante della violenza e delle molestie, anche di genere e sessuali, 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. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi vigenti.
4. Resta ferma la comminazione del licenziamento per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
5. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 7 - Istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice, è istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 del 11.02.1994.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

2. La/il Consigliera/e di Fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza a chiunque studi o lavori nell'Ateneo e sia oggetto di discriminazioni e/o comportamenti violenti e molesti, come definiti agli artt. 3, 4 e 5 del presente Codice.

Art. 8 - Nomina e revoca della/del Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia viene nominata/o dal Rettore/Rettrice, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (nel prosieguo: CUG), sentito il Senato Accademico, tra persone esterne all'Ateneo, non appartenenti ai ruoli dell'Università di Bari a decorrere dai tre anni precedenti la nomina e per tutta la durata del mandato, di indubbia indipendenza e imparzialità, che siano provviste di adeguate e comprovate qualità umane e competenze professionali, necessarie per svolgere i compiti previsti.
2. A tale scopo, viene pubblicato sul sito web dell'Ateneo un avviso pubblico di selezione, al fine di acquisire manifestazione di interesse all'assunzione di detto incarico, entro il termine indicato, mediante presentazione di un'istanza, da inviare tramite PEC, accompagnata dal curriculum vitae e da tutti i titoli e i documenti ritenuti rilevanti.
3. Il CUG esamina le manifestazioni di interesse pervenute, e a seguito di colloquio, seleziona una terna di candidate/i con il profilo curriculare più adeguato, comunicando l'esito della selezione al/alla Rettore/Rettrice e al Senato Accademico, di norma entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine indicato nell'avviso pubblico di selezione.
4. L'intera procedura deve completarsi con l'adozione del Decreto Rettorale entro 120 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sul sito dell'Ateneo. Il Decreto Rettorale di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia è pubblicato sul sito web dell'Ateneo.
5. L'Amministrazione comunica agli studenti e al personale tutto il nome ed il luogo o le modalità di reperibilità della/del Consigliera/e di Fiducia nominata/o.
6. Alla/al Consigliera/e di Fiducia è affidato un incarico triennale, rinnovabile per una sola volta alla scadenza, con Decreto del Rettore, su proposta del CUG e sentito il Senato Accademico.
7. L'incarico è remunerato con un importo annuo lordo, che sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione e indicato nell'avviso pubblico di selezione.
8. In caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti, l'incarico della/del Consigliera/e di Fiducia può essere revocato con Decreto motivato del Rettore, su proposta del CUG e sentito il Senato Accademico.
9. In caso di rinuncia, dimissioni o cessazione dalla qualifica o perdita dei necessari requisiti da parte della/del Consigliera/e, occorre avviare una nuova procedura di nomina entro il termine massimo di 60 giorni dall'anticipata cessazione dalla carica.

Art. 9 - Funzioni e modalità di intervento della/del Consigliera/e di fiducia

1. Nello svolgimento della sua funzione di consulenza e assistenza alle persone che subiscono discriminazioni e/o violenza e molestie, anche di genere e sessuali, la/il Consigliera/e di Fiducia agisce in piena autonomia.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

2. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di discriminazione e/o violenza e molestie.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia è tenuta/o a garantire l'assoluta riservatezza, nel pieno rispetto della privacy e del segreto professionale, in merito ai fatti e alle notizie di cui sia venuta/o a conoscenza in ragione dell'incarico ricevuto.
4. Affinché possa adempiere alle sue funzioni, l'Ateneo le/gli fornisce adeguati mezzi ed eventuali risorse umane da individuarsi nell'ambito degli uffici di supporto agli Organi di Garanzia, oltre all'accesso agli atti e alle informazioni inerenti al caso da trattare, nei limiti consentiti dalla normativa vigente. Gli stessi uffici supportano sul piano amministrativo le procedure di cui agli artt. 10, 11 e 15 del presente Codice.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia può avvalersi della collaborazione del personale e degli organi dell'Ateneo nell'espletamento della sua attività.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia opera in stretto collegamento con le Consigliere di Parità regionale e provinciale del territorio di competenza, le quali, ai sensi del d.lgs. 196/2008, nell'espletamento delle loro funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, sono pubblici ufficiali e possono promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.
7. La/il Consigliera/e di Fiducia relaziona alla fine del suo mandato e comunque ogni anno sulla propria attività al/alla Rettore/Rettrice e al CUG, eventualmente suggerendo azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone, nonché iniziative di informazione e formazione per tali scopi.
8. La/il Consigliera/e di Fiducia può partecipare, su richiesta, alle riunioni del CUG in qualità di esperta/o, senza diritto di voto, e proporre la promozione di indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e rimuovere i comportamenti lesivi della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Ateneo.
9. Il ricorso alla/al Consigliera/e di Fiducia può avvenire seguendo una delle procedure (informale o formale) delineate negli articoli seguenti.

Art. 10 - Procedura informale

1. Fatta salva la tutela civile, penale e amministrativa entro i prescritti termini di legge, chiunque studi o lavori nell'Ateneo e sia stato oggetto di discriminazione e/o violenza e molestie, nelle relative sedi, può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia, al fine di avviare la procedura informale per gestire la risoluzione del caso.
2. A tal fine, l'Ateneo mette a disposizione della/del Consigliera/e di Fiducia un indirizzo di posta elettronica dedicato e un luogo idoneo a garantire la riservatezza dei colloqui.
3. L'Ateneo si riserva altresì di adottare un sistema applicativo informatico di gestione delle segnalazioni rivolte alla/al Consigliera nella home page del proprio sito istituzionale in modo chiaro e visibile.
4. Ove la richiesta e/o segnalazione giunga direttamente al CUG o al Nucleo di Ascolto Organizzato, tramite qualsiasi forma, sarà cura della Presidente del CUG trasmetterla alla/al Consigliera/e di Fiducia, sempre garantendo la massima riservatezza.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

5. La procedura informale deve concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta, entro 45 giorni, prorogabili per non più di altri 45 giorni.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia, valutato se sussistano o meno i presupposti per avviare una procedura di verifica e risoluzione del conflitto, previa acquisizione del consenso scritto dell'interessata/o può procedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:
 - a) concordare con la vittima l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento denunciato;
 - b) invitare a colloquio il soggetto indicato dalla vittima quale autore/autrice del comportamento denunciato;
 - c) acquisire informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo della raccolta di testimonianze da parte delle persone informate e dell'accesso agli atti amministrativi rilevanti;
 - d) organizzare, ove lo reputi opportuno, incontri tra la vittima e il/la presunto/a autore/autrice, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
 - e) proporre all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere il comportamento denunciato e per prevenirne la reiterazione;
 - f) nei casi più gravi, formulare una proposta motivata al Rettore (per il personale docente) o al Direttore Generale (per il personale contrattualizzato) per lo spostamento di una delle persone interessate.
7. In conformità al diritto alla riservatezza, tutti i colloqui svolti dalla/dal Consigliera/e di Fiducia, ovvero quelli con le/i segnalanti, quelli con le persone interessate del caso (responsabile, colleghi, ed altri), nonché quelli con gli uffici amministrativi dell'Università sono vincolati alla riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti e devono essere previamente concordati e autorizzati in maniera espressa dalla/dal segnalante.
8. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

Art. 11 - Procedura di denuncia formale

1. Ove la persona oggetto di discriminazione e/o violenza e molestie non ritenga di far ricorso all'intervento diretto della/del Consigliera/e di fiducia, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga potrà sporgere formale denuncia, se lo ritiene con l'assistenza della/del Consigliera/e, al/alla Rettore/Rettrice dell'Ateneo, fornendo una descrizione circostanziata dei fatti, l'indicazione dell'asserito/a autore/autrice della condotta vietata, i tempi e la durata della stessa.
2. La denuncia formale scritta indirizzata esclusivamente al/alla Rettore/Rettrice e gli eventuali atti relativi al procedimento vengono acquisiti con protocollo riservato. Nel corso dell'istruttoria, volta all'accertamento dei fatti, viene assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
3. Il/la Rettore/Rettrice e il/la Direttore Generale/Direttrice Generale, tenuto conto del parere del/della Consigliere/a di Fiducia, adottano le misure ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata della condotta illegittima.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

4. Ove a seguito della segnalazione dei fatti da parte dell'interessata/o si configurino delle ipotesi di comportamenti sanzionabili sotto l'aspetto disciplinare, il/la Rettore/Rettrice e/o il/la Direttore Generale/Direttrice Generale danno avvio, secondo le rispettive competenze, al procedimento disciplinare nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
5. Qualora si dia corso a un procedimento disciplinare, l'Ateneo deve attivare, in via temporanea, le misure più idonee al fine di ristabilire nel contesto lavorativo un clima sereno, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare.
6. L'Ateneo accertata la fondatezza della denuncia ha cura di tutelare colei/colui che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti.
7. Ove la denuncia si dimostri infondata l'Ateneo, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 12 - Riservatezza

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla *privacy* e riservatezza della vittima, della persona accusata dell'evento pregiudizievole e degli eventuali testimoni.
2. La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento amministrativo pertinente al caso.
3. Con riferimento al trattamento dei dati personali dei soggetti che si rivolgono alla/al Consigliera/e di Fiducia, nella fase di procedura informale, la/il Consigliera/e di Fiducia risulta essere unica/o titolare di tale trattamento, come tale soggetto agli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.
4. L'Ateneo, esclusivamente nella fase di procedura formale, risulta titolare del trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti dalla denuncia formalizzata e, come tale, tenuto al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.
5. Il personale degli uffici di supporto agli Organi di Garanzia, nella misura in cui sarà coinvolto nelle fasi prospettate nelle procedure regolate dagli artt. 10 e 11 sarà autorizzato al trattamento dei dati personali e tenuto al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia.

Art. 13 - Doveri di collaborazione

1. Tutta la comunità universitaria deve contribuire ad assicurare un ambiente di studio e lavoro in cui si rispetti la dignità delle persone e in cui le discriminazioni, la violenza e le molestie non siano tollerate in alcuna forma.
2. Gli organi centrali e periferici dell'Ateneo e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e della vigilanza sul rispetto del presente Codice. In particolare, i responsabili di strutture e uffici devono promuovere la prevenzione di discriminazioni, violenza e molestie e supportare chiunque voglia reagire a queste condotte, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire, nel rispetto della massima riservatezza.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie

Art. 14 – Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione

1. L'Ateneo, attraverso il CUG e gli altri uffici od organi competenti, anche d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, si impegna a:
 - a) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione di tutta la popolazione universitaria in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni, violenza e molestie;
 - b) includere nei programmi di formazione del personale tutto e dei dirigenti interventi sugli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni, della violenza e delle molestie;
 - c) assicurare con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, moduli formativi di aggiornamento, tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo e un positivo clima lavorativo;
 - d) comunicare a tutti coloro che studiano o lavorano nell'Università di Bari il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché l'indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;
 - e) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso affissione 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.

Art. 15 - Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente Codice è proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a maggioranza assoluta dei suoi componenti effettivi.
2. Le modifiche e integrazioni al Codice sono proposte dal Comitato Unico di Garanzia con la maggioranza dei 2/3 dei suoi componenti effettivi.
3. Il presente Codice è approvato dal Senato Accademico, previo parere del Consiglio di Amministrazione, emanato con Decreto Rettorale pubblicato sul Bollettino Ufficiale e sul sito web di Ateneo, e inoltrato via posta elettronica al personale e alla comunità studentesca.
4. Esso è, altresì, trasmesso tramite e-mail, a cura degli Uffici competenti, a tutti i lavoratori e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ateneo.
5. Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione del Decreto Rettorale di emanazione e si applica alle violazioni commesse successivamente alla sua entrata in vigore.
6. L'Amministrazione si impegna ad avviare il procedimento di individuazione della/del Consigliera/e di Fiducia non oltre 90 giorni dall'entrata in vigore del presente Codice.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice si rinvia alla normativa vigente in materia, allo Statuto, al Codice etico, al Codice di comportamento e ai Regolamenti di Ateneo.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI
Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo
U.O. Supporto agli Organi di garanzia

Oggetto:

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie