

Approvate dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Senato accademico, il 22 febbraio 2023

**LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE
MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO DELL'UNIVERSITÀ DI CATANIA E
VADEMECUM SULLE PROCEDURE DI COMPETENZA DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA UNICT**

Ritenuta la necessità di adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato su una prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione delle discriminazioni vietate, ed in particolare della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, anche alla luce degli standard internazionali ed europei di riferimento ed in particolare della Convenzione OIL n. 190 (2019) e della Convenzione di Istanbul (CoE, 2011);

Considerato che le discriminazioni e le molestie si riferiscono a comportamenti e pratiche inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia occasionalmente o sia ripetutamente, che si prefiggono, causano, o possano causare una lesione della dignità di una persona e un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e includono la violenza di genere;

Considerato che rientrano nella 'violenza di genere' situazioni di violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso e genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali;

Ritenuta l'urgenza di rafforzare la garanzia di meccanismi efficaci di monitoraggio, prevenzione – ivi comprese le questioni sulla salute e la sicurezza – ascolto organizzativo e supporto per i casi di violenza e di molestie, anche attraverso procedure e organismi competenti;

Considerato che il Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Catania (UniCt), emanato con d.r. 1166 dell'8 aprile 2021, promuove e garantisce la tutela del benessere lavorativo, della salute e delle pari opportunità delle persone appartenenti alla comunità universitaria, prevenendo e contrastando tutti i fenomeni di discriminazione, abusi e molestie sessuali e morali (Sezione II, Capo II, articoli 10-14);

che lo stesso Codice istituisce la figura del/lla Consigliere di Fiducia (Sezione V, artt. 53-56) tra gli organi di garanzia competenti all'attuazione dello stesso Codice, al monitoraggio delle azioni intraprese e alla promozione delle previsioni in esso contenute;

Considerato il mandato del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per come disciplinato dallo Statuto (art. 40) e dai regolamenti UniCt, ivi compreso il Codice Etico e di Comportamento (art. 14);

Ritenuta l'esigenza di promuovere la più efficace attuazione del Codice Etico e di Comportamento nella parte relativa alla "prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie sessuali e morali e dei fenomeni di mobbing" (articoli 53-56);

le presenti *Linee Guida* sono destinate alla più efficace informazione della comunità universitaria e alla migliore gestione delle funzioni del Consigliere/a di Fiducia al fine di assicurare adeguati livelli di *prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università di Catania.*

Articolo 1

Principi Fondamentali e Ambito di Applicazione

L'Università di Catania (di seguito anche UniCt), in attuazione dei valori e i principi espressi nel Codice etico e di comportamento in vigore, riconosce e garantisce il diritto di tutte le persone appartenenti alla comunità universitaria a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla correttezza e sul rispetto reciproco.

L'Ateneo persegue l'obiettivo prioritario di prevenire e combattere atti o comportamenti discriminatori nei confronti di quanti/e studiano o lavorano al suo interno, con particolare riferimento ai fenomeni di molestie e a ogni forma di violazione della dignità della persona.

A tale scopo è previsto l'intervento del /lla Consigliere/a di Fiducia, figura terza incaricata di assicurare l'efficace applicazione del Codice Etico e di Comportamento UniCt nei termini precisati di seguito.

Le misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di discriminazione, violenza e molestie si applicano alla comunità universitaria così come individuata al suo Articolo 3 (*Ambito di applicazione*) del Codice Etico e di Comportamento UniCt, ovvero a tutti/e coloro che studiano e lavorano nell'Università di Catania, qualunque sia il rapporto in essere con l'Ente, e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operino, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

Le previsioni del Codice si applicano a fattispecie che si verificano in occasione del lavoro, in connessione con il lavoro o che sia determinate dal lavoro, e così esemplificativamente, nel luogo di lavoro, all'interno di spazi o alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro; durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o altre attività correlate con il lavoro; a seguito di corrispondenza o comunicazioni di lavoro, incluse quelle associate all'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Articolo 2

Prevenzione, Collaborazione, Solidarietà

In attuazione dei principi e valori del Codice Etico e di Comportamento UniCt (articolo 55), i/le Dirigenti e i/le Responsabili di strutture, programmi di studio e ricerca e di centri di servizio di Ateneo:

- a) si impegnano a promuovere la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro, studio e ricerca che dirigono, individuando chiare regole e pratiche di comportamento che incoraggino un clima di rispetto e condotte improntate al dialogo e alla collaborazione;
- b) assicurano la più ampia diffusione e vigilano sul rispetto del Codice Etico e di Comportamento e sulla condivisione delle presenti Linee Guida;
- c) sono chiamati all'ascolto e al sostegno delle persone vittime di molestie nel rigoroso rispetto dei vincoli di riservatezza e a fornire le prime informazioni sui meccanismi di tutela disponibili e le possibili misure da adottare a protezione dei soggetti coinvolti.

Tutti/e coloro che partecipano alla comunità universitaria UniCt contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro, di studio e ricerca in cui sia garantita la dignità delle persone e il pieno rispetto dei principi e valori del Codice Etico e di Comportamento; incoraggiano un clima di solidarietà, correttezza reciproca e comportamenti improntati al dialogo e alla collaborazione.

In caso di avvio di procedure di segnalazione, ciascun membro della comunità universitaria che sia a conoscenza di informazioni utili è chiamato ad un dovere di collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito delle procedure volte all'accertamento dei fatti.

Articolo 3 Prevenzione delle Discriminazioni

Tutti/e coloro che partecipano alla comunità universitaria UniCt collaborano alla promozione di azioni e pratiche di prevenzione e contrasto dei comportamenti discriminatori in ambienti di studio e/o di lavoro, anche eventualmente intervenendo per richiamare i valori e i principi del Codice etico e di Comportamento UniCt e delle presenti Linee Guida.

Ferme le previsioni legislative applicabili, è da considerarsi discriminazione vietata, per come pure richiamata all'articolo 12 del Codice Etico e di Comportamento UniCt, ogni disparità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei confronti di persone in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, appartenenza a minoranze nazionali, provenienza territoriale, appartenenza etnica, orientamento politico o di altra natura, fede religiosa, lingua, condizione economica e sociale, disabilità, età, caratteristiche generiche o ogni altra condizione rilevante tutelata dal diritto vigente.

Articolo 4 Molestie

Tutti/e coloro che partecipano alla comunità universitaria UniCt collaborano alla promozione di azioni e pratiche di prevenzione e contrasto delle molestie morali in ambienti di studio e/o di lavoro, anche eventualmente intervenendo per richiamare i valori e i principi del Codice etico e di Comportamento UniCt e delle presenti Linee Guida.

Può costituire molestia morale, per come richiamato all'articolo 4, para. 2, lett. c) e d) e dell'articolo 13 del Codice Etico e di Comportamento UniCt e ferme le vigenti previsioni legislative applicabili in materia, ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio nei confronti di una persona, nonché ogni altro comportamento volto a umiliare e a ledere l'integrità psico-fisica della persona stessa.

Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.

Possono integrare molestie morali, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti fattispecie:

- a) *comportamenti lesivi dell'immagine* della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla salute, all'identità di genere e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- b) *comportamenti lesivi della professionalità* della persona, quali rimozioni da incarichi o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, continua e immotivata, esclusione dalla comunicazione istituzionale, attribuzione di compiti molto al di sopra o molto al di sotto delle possibilità professionali o fisiche e in generale azioni che creano demotivazione e sfiducia in sé stessi;
- c) tentativi di *emarginazione e isolamento* della persona, quali limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.

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

I/Le componenti della comunità universitaria collaborano alla promozione di azioni e pratiche di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali in ambienti di studio e/o di lavoro, anche eventualmente

intervenendo per richiamare i valori e i principi del Codice etico e di Comportamento UniCt e delle presenti Linee Guida.

Può costituire molestia sessuale, per come richiamato all'articolo 4, para. 2, lett. c) e dell'articolo 13 del Codice Etico e di Comportamento UniCt e ferme le vigenti previsioni legislative applicabili in materia, ogni comportamento indesiderato, inclusi anche atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata su sesso, identità di genere e orientamento sessuale e che offenda la dignità delle persone negli ambienti di lavoro e

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

Possono integrare molestie sessuali, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti fattispecie:

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

Articolo 5 Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di molestie e di fenomeni di discriminazione, diretta o indiretta, 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 riservatezza (Art. 44, parr. 2 e 6; Art. 53, parr. 3 e 5 Codice Etico e di Comportamento UniCt).

Articolo 6 Profili sanzionatori

Fermi i profili di responsabilità civile e penale, i/le componenti della comunità universitaria che si rendono autori/trici di comportamenti discriminatori che si configurano come molestie morali e/o sessuali, o che violino le norme e i doveri di prevenzione, collaborazione, solidarietà, riservatezza sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dai rispettivi ordinamenti in relazione allo status personale e alle situazioni in cui versano, nonché secondo quanto previsto dalle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento e dalle previsioni di legge applicabili.

Articolo 7 Consigliere/a di Fiducia

In attuazione di quanto previsto agli articoli 53, 54 e 55 del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Catania, il/la Consigliere/a di fiducia è istituito/a a tutela di quanti/e richiedano supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore negli ambienti di studio e/o di lavoro.

Il/La Consigliere/a di fiducia, nominato/a secondo le procedure previste all'articolo 53 del Codice Etico e di Comportamento UniCt, è chiamato/a ad assicurare garanzie di terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, riservatezza, nonché qualificate competenze professionali in ordine alle mansioni attribuite.

Il/La Consigliere/a di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della confidenzialità della procedura:

- a) presta assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie imputabili a componenti della comunità universitaria o ad altre persone rientranti nell'ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento UniCt, e si adopera in via preliminare – previa richiesta espressa - per la soluzione del caso;
- b) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo ove necessario l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;
- c) può avere accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza di tutti gli/le interessati/e;
- d) può avvalersi di consulenti interni o esterni o inviare la persona a più appropriati interlocutori per la migliore trattazione del caso;
- e) presenta annualmente al Comitato Unico di Garanzia una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno all'organo.
- f) nell'attività di primo ascolto e affiancamento di potenziali vittime di abusi, si avvale di spazi idonei a svolgere la propria funzione a tutela delle persone coinvolte, anche in collaborazione con lo Sportello di Ascolto di cui all'art. 56 del Codice Etico e di Comportamento UniCt.

La/Il Consigliera/e di fiducia non può assumere alcuna iniziativa senza avere previamente informato la parte potenzialmente lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Articolo 8

Azioni di assistenza, tutela e monitoraggio dei rischi

Il/La Consigliere/a, nell'esercizio di funzioni di assistenza preliminare, informazione, istruttoria, mediazione e conciliazione, assicura un adeguato supporto professionale e canali dedicati di garanzia ai/alle componenti della comunità universitaria vittime di discriminazioni o molestie e interviene, previa espressa richiesta delle persone interessate, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il/La Consigliere/a svolge le sue funzioni in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte dalle procedure di segnalazione formale e informale disciplinare dal Codice etico e di Comportamento UniCt.

Tutte le attività svolte dal/lla Consigliere/a di Fiducia, ivi comprese le informazioni eventualmente assunte, devono essere opportunamente documentate.

La/Il Consigliera/e presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto, garantendo la confidenzialità e l'anonimato a chi si ritiene vittima di discriminazioni, molestie e/o mobbing nei luoghi di studio o di lavoro.

La/Il Consigliera/e di Fiducia può avvalersi della collaborazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia, del personale tecnico-amministrativo o, previa autorizzazione dell'amministrazione, di esperti, anche non appartenenti alla stessa, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita.

In collaborazione con gli Uffici e i referenti competenti, monitora eventuali situazioni di rischio, laddove segnalate, svolgendo attività di rilevazione dei disagi; relaziona al Comitato Unico di Garanzia e agli Organi dell'Ateneo - e comunque ogni volta lo reputi opportuno - circa gli esiti della sua attività, anche di monitoraggio.

Il/La Consigliere/a di fiducia può essere invitato/a a partecipare, in qualità di esperto/a e senza diritto di voto, a riunioni del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione etica.

Al/la Consigliere/a di fiducia è riconosciuto un compenso forfettario in relazione alla sua esperienza professionale e all'attività svolta e sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei relativi compiti istituzionali.

Articolo 9

Procedura informale di intervento del/della Consigliere/a di Fiducia

Fatta salva la tutela giurisdizionale nelle sedi competenti entro i prescritti termini di legge, chiunque si ritenga vittima di molestie o comportamenti discriminatori può rivolgersi in via preliminare al/alla Consigliera/e di Fiducia inoltrando – senza particolari formalità, mediante i recapiti indicati nel sito istituzionale – una richiesta di contatto intesa ad avviare la procedura informale prevista all'art. 54 del Codice Etico e di Comportamento UniCt.

L'intervento del/la Consigliere/a può essere richiesto anche dal Direttore/Direttrice, Dirigente o Responsabile di struttura, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

Avviata la procedura informale mediante segnalazione dell'interessato/a, il/la Consigliere/a di Fiducia nell'ambito delle proprie funzioni, incontra il/la segnalante per acquisire le informazioni necessarie e il previo espresso consenso ad avviare la trattazione del caso.

La/il Consigliera/e esamina tempestivamente le questioni segnalate, fornendo all'interessata/o ogni utile informazione sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali. Procede all'acquisizione degli elementi necessari per la trattazione e valutazione del caso per definire le modalità più idonee alla sua risoluzione, redigendo verbale delle attività svolte e comunicando preventivamente alla parte istante ogni iniziativa che intende promuovere. L'intervento dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alle questioni trattate.

Il/La Consigliere/a di fiducia, chiamato/a assumere iniziative al fine dell'interruzione dei comportamenti molesti, può in particolare:

- a) prestare prima assistenza mediante attività di ascolto, anche garantendo l'anonimato, a chi è vittima di discriminazioni, molestie e/o mobbing verificatisi nei luoghi di studio o di lavoro e, su richiesta della persona interessata, informare sulle diverse soluzioni possibili;
- b) consigliare la persona segnalante in merito ai comportamenti da tenere;
- c) verificare, nel rispetto di stringenti vincoli di riservatezza, le informazioni utili al più efficace affiancamento della persona segnalante ai fini della soluzione delle questioni segnalate;
- d) svolgere, ove le condizioni lo consentano, attività di istruzione del caso, conferendo con persone in grado di riferire circostanze utili e accedendo a eventuali atti amministrativi inerenti il caso all'esame;
- e) proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;
- f) invitare a colloquio, d'intesa con i referenti delle strutture coinvolte, il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
- g) su richiesta della persona vittima di molestie, promuovere incontri congiunti tra la pretesa vittima
- h) e il presunto autore o autrice;

- i) proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psico-fisico delle persone interessate.

Il/la Consigliere/a non può adottare alcuna iniziativa senza adeguata informazione e il consenso espresso della persona vittima di molestie.

La procedura informale di intervento del/la Consigliere/a di Fiducia è in ogni momento revocabile. La segnalazione può essere ritirata dalla persona segnalante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte della/del Consigliera/e della reale volontà di interruzione della stessa.

Articolo 10 Procedura di Segnalazione (Denuncia formale)

Nel caso in cui la pretesa vittima non ritenga di far ricorso all'intervento del/la Consigliere/a, ovvero nei casi in cui tale intervento non abbia raggiunto risultati positivi ponendo fine al comportamento molesto, la stessa potrà presentare, eventualmente assistito/a dal/la Consigliere/a, denuncia formale al/la Rettore/trice, che provvederà a trasmettere la segnalazione ai competenti uffici dell'amministrazione, individuati in relazione alla qualifica dei soggetti cui la segnalazione si riferisce secondo le procedure disciplinate dal Codice Etico e di Comportamento UniCt.

La denuncia può essere presentata anche in pendenza della procedura informale.

Chiunque presenti denunce infondate allo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi personali ne risponde secondo la normativa vigente; ove la denuncia abbia provocato serio pregiudizio alla persona denunciata, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, provvede al fine di dare comunicazione dell'infondatezza delle accuse.

Articolo 11 Servizi di Speciale Protezione, Informazione e Formazione

L'Amministrazione universitaria UniCt si impegna, per il tramite della Aree competenti, nonché dei/le Dirigenti e dei/le responsabili di strutture e Presidenti dei Corsi di Studio, dottorali e di scuole di specializzazione, nel rispetto dei principi di trasparenza ed efficienza a(d):

- a) assicurare la più ampia pubblicità e diffusione alle presenti Linee Guida, anche mediante affissione in ogni struttura universitaria, la pubblicazione sul Portale di Ateneo, con una sezione dedicata alle competenze del/la Consigliere/a di Fiducia;
- b) fornire al/lla Consigliere/a di Fiducia adeguati mezzi e risorse per adempiere alle proprie funzioni; comunicare presso tutte le sedi e secondo formule adeguate il nome, il luogo, gli orari di reperibilità nonché i recapiti del/la Consigliere/a di Fiducia;
- c) fermo l'obbligo di garantire il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti, assicurare al/lla Consigliera, l'accesso ai documenti amministrativi inerenti ai casi sottoposti alla sua attenzione nei termini di legge e fornire tutte le informazioni necessarie per la loro definizione;
- d) attivare nel più breve tempo possibile un servizio di *Spazio di Ascolto* di Ateneo per come previsto all'Art. 56 del Codice Etico e di Comportamento UniCt dotato di personale qualificato ed esperto a supporto delle funzioni del/lla Consigliere/a e in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia:

e) attuare specifici interventi formativi per la prevenzione dei rischi e la sensibilizzazione sui contenuti del Codice etico e di Comportamento e delle relative Linee Guida rivolti a Dirigenti e Responsabili di strutture e servizi, impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona e il benessere lavorativo;

f) attivare, nell'ambito delle competenze di Terza Missione, interventi informativi e reti di collaborazione con *stakeholder* territoriali che si occupano di tematiche affini a quelle delle presenti Linee Guida;

g) promuovere, d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia e i/le docenti delegati competenti, iniziative di survey e monitoraggio volte a valutare l'efficacia delle presenti Linee Guida e, sulla base degli esiti ottenuti, valutare eventuali modifiche e integrazioni attraverso aggiornamenti periodici del testo.

Articolo 12

Revoca

Nello svolgimento delle attività relative all'incarico il/la Consigliere di Fiducia deve osservare il Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo di Catania e i relativi regolamenti attuativi, nonché le norme deontologiche applicabili alla funzione, con particolare riguardo ai doveri di probità, lealtà, competenza e verità a garanzia dei principi di buona amministrazione.

La/Il Consiglier/a/e di Fiducia può essere revocata/o, con provvedimento motivato del Rettore, sentito il Comitato Unico di Garanzia, e previa adeguata istruttoria che ne assicuri l'audizione, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti (articolo 53, para. 5, Codice Etico e di Comportamento UniCt).

Articolo 13

Previsioni finali

Le presenti Linee Guida si intendono rese al fine di offrire un ausilio interpretativo e applicativo delle norme pertinenti del Codice Etico e di Comportamento UniCt e un vademecum a supporto delle funzioni di ascolto organizzativo, assistenza, garanzia e mediazione del/la Consigliere di Fiducia UniCt.

Esse rinviano, per quanto non espressamente riportato, al testo del Codice Etico e di Comportamento UniCt e alla normativa vigente e sono pubblicate sul portale di Ateneo.

Il documento è conforme all'originale e conservato presso l'Ufficio Organi collegiali di Ateneo.