CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DI VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

Proposto dal Comitato Guida Diversità e Parità di Genere
Verificato da Direzione Risorse Umane e Direzione Accademica
Approvato in data 16 ottobre 2026 dal Consiglio di Amministrazione IED S.B.p.A.
Condiviso con le OO.SS. e le Consulte Studentesche

INDICE SOMMARIO

1.	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTI COLLEGATI	3
3.	PRINCIPI GENERALI	3
4.	DEFINIZIONI	4
5.	IL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA	6
6.	PROCEDURE A TUTELA DELLE VITTIME DI VIOLENZA, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONE, MOBBING	6
7.	DOVERE DI COLLABORAZIONE	7
8.	RISERVATEZZA E PROTEZIONE DA RITORSIONI	8
9.	FORMAZIONE E INFORMAZIONE	8

Doc Code: COD01
Copyright: IED

1.1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo Codice rappresenta un pilastro fondamentale del nostro impegno a garantire un ambiente di studio e di lavoro sereno, sicuro e basato sul rispetto reciproco e sulla dignità della persona.
L'obiettivo primario è prevenire e combattere ogni forma di violenza, molestie (sessuali morali e in ambito digitale), discriminazioni (basate su sesso, genere e orientamento sessuale, disabilità, condizioni di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, età, opinioni politiche e sindacali, convinzioni religiose, nonché ogni altra condizione o caratteristica personale tutelata dalla legge o potenzialmente suscettibile di determinare un trattamento ingiustificatamente differenziato o degradante), nonché mobbing.
Tutti i membri della Community IED (studenti, docenti, staff e collaboratori) sono tenuti a prendere visione del presente Codice e osservarne le disposizioni, contribuendo attivamente alla diffusione di una cultura di rispetto e correttezza.
Il presente Codice si applica a tutta la Community IED e a chiunque svolga attività per o all'interno dell'istituzione.
Il presente Codice estende inoltre la propria efficacia a tutte le interazioni che avvengono attraverso strumenti tecnologici, piattaforme digitali e social network, qualora tali condotte abbiano un impatto sull'ambiente di studio e di lavoro o sulla dignità dei membri della Community IED.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTI COLLEGATI

- Art. 2 e 3 Costituzione Italiana;
- Art. 2087 c.c.;
- Legge n. 240/2010 in materia di adozione obbligatoria del Codice Etico nelle Università;
- D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità);
- D. lgs. N. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza);
- Linee Guida sulla trasparenza e l'integrità di cui alla legge n. 190/2012;
- Convenzione OIL n.190/2019 (ratificata da L. 4/2021);
- Raccomandazione Commissione Europea 92/131;
- Risoluzione Parlamento Europeo A3 – 0043/94;
- Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26.04.2007, recepito con l'Accordo Interconfederale del 25.01.2016;
- Direttiva UE 1385/2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica;
- UNI/PdR 125:2022;
- Codice Etico IED vigente;
- Regolamento Disciplinare per gli Studenti IED;
- Previsioni e Procedure sanzionatorie previste dai vigenti CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi e CCNL per i Dirigenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, e dall'art. 7, L. 300/1970.

3. PRINCIPI GENERALI

IED riconosce che la tutela della dignità della persona è condizione imprescindibile per l'espressione della libertà artistica e creativa, per il perseguimento del merito accademico e per lo sviluppo della professionalità e della collaborazione lavorativa.
IED garantisce il diritto di ogni componente della Community a un ambiente di lavoro e di studio improntato al benessere e al rispetto della dignità e della libertà personale.
A tal fine l'Istituzione proibisce e contrasta attivamente la violenza, le molestie, le discriminazioni, il mobbing ed ogni altra condotta suscettibile di ledere l'integrità psicofisica o di creare un clima discriminatorio.
Tali condotte sono considerate intollerabili e vengono accertate e perseguite con rigore, indipendentemente dal ruolo o dalla funzione ricoperta dal relativo autore, in applicazione delle procedure previste dai rispettivi ordinamenti (CCNL Terziario, CCNL Dirigenti del Terziario, Regolamento Disciplinare IED, Clausole dei Contratti di Collaborazione).

Copyright: IED

4. DEFINIZIONI

1. Discriminazioni

Per discriminazione si intende ogni azione o omissione che vìoli il principio di uguaglianza tra gli esseri umani, causando un trattamento non paritario di una persona o di un gruppo in virtù della sua appartenenza ad una determinata categoria.

1a) Discriminazione diretta: si ha quando per religione, convinzioni personali, condizioni fisiche, età, orientamento sessuale una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.

1b) Discriminazione indiretta: si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone con disabilità, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. Molestie

2a) Molestie sessuali: si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale e non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di subordinazione gerarchica, asimmetria di potere o svantaggio tra l'autore della condotta e la vittima.

Gli atti e i comportamenti indesiderati che assumono le caratteristiche di molestie sessuali possono consistere a titolo puramente esemplificativo in:

- Contatti fisici: ogni forma di contatto fisico indesiderato, fastidioso o invasivo, o di invasione importuna e petulante dello spazio fisico altrui, intesa come superamento dei limiti della normale cortesia e del rispetto della sfera privata e della dignità personale anche laddove non vi sia contatto fisico diretto;
- Ricatto sessuale (quid pro quo): richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, accompagnate da promesse di agevolazioni (voti, esami, avanzamenti di carriera, opportunità), o da minacce di ritorsione in caso di rifiuto;
- Molestia di genere: qualsiasi forma di discriminazione o umiliazione basata sul sesso, l'identità di genere, l'espressione di genere o l'orientamento sessuale che renda l'ambiente di studio o lavoro ostile o degradante;
- Condotte di esibizionismo e materiale offensivo: l'esibizione di parti intime o il compimento di atti a connotazione sessuale, l'esposizione, l'invio o la diffusione (anche in forma elettronica/social, come infra specificato sub 2c) di materiale pornografico o volgare in ambiente di lavoro o di studio, al di fuori di comprovate e dichiarate finalità didattico-creative/artistiche;
- Atti di violenza sessuale.

2b) Molestie morali: per molestie morali si intendono quei comportamenti indesiderati, ostili, fisicamente o psicologicamente persecutori, diretti contro un individuo, che portano a un degrado delle condizioni di lavoro o studio, idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità dell'individuo stesso.

Le molestie morali si manifestano attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti, esposizione di immagini o altro, arrecanti offesa alla persona, suscettibili di creare un ambiente o un clima non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità fisica, psichica, morale, spirituale della persona.

Gli atti e i comportamenti indesiderati che assumono le caratteristiche di molestie morali possono consistere a titolo puramente esemplificativo in:

- danni all'immagine o alla professionalità della persona: offese, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, ogni altra azione di discredito che mini l'autostima della persona rendendola debole e vulnerabile o facendone bersaglio di critiche infondat;
- commenti ritenuti offensivi o discriminatori sull'orientamento sessuale della persona, sulla etnia, sulla lingua o religione o opinioni politiche o sindacali o condizioni personale sociali.

Copyright: IED

2c) Molestie e Discriminazioni in ambito digitale (Cyber-mobbing e Cyber harassment)

Le disposizioni del presente Codice si estendono anche alle condotte poste in essere attraverso canali digitali (social network, sistemi di messaggistica, e-mail, piattaforme di collaborazione) quando ricorra almeno una delle seguenti circostanze:

- **Nesso con l'attività:** la condotta avviene all'interno dei canali digitali ufficiali dell'Istituto, o con l'utilizzo dei device/piattaforme aziendali, o in gruppi di comunicazione creati per finalità didattiche, di progetto o lavorative;
- **Impatto sull'ambiente di lavoro o studio:** la condotta, pur avvenendo su profili, device, piattaforme o canali privati, produce effetti degenerativi diretti all'interno della Community IED, rendendo il lavoro ostile, intimidatorio o degradante per la vittima, o pregiudicandone la partecipazione alle attività istituzionali;
- **Identificabilità del ruolo:** l'autore della condotta o la vittima sono identificabili come membri della Community IED e il comportamento è strettamente correlato alla relazione gerarchica, professionale o accademica sussistente tra le parti.

Nello specifico, sono considerate violazioni del presente Codice:

- *Cyber-bullismo e cyber-mobbing:* la diffusione sistematica di messaggi offensivi, denigratori o minacciosi tramite chat di gruppo (es. Whatsapp, Telegram), e-mail o social media, finalizzata all'isolamento sociale o al discredito professionale e accademico di una persona;
- *doxing e violazione della Privacy:* la pubblicazione o minaccia di pubblicazione, senza consenso dell'interessato, di dati personali, immagini, video o conversazioni private acquisite in contesti didattici o lavorativi, con l'intento di recare danno o imbarazzo;
- *molestie sessuali digitali:* l'invio di materiale pornografico o sessualmente esplicito non richiesto (c.d. Cyber flashing), commenti a sfondo sessuale sotto post o profili social, o la creazione di contenuti digitali manipolati (es. Deepfake) volti a ledere la dignità sessuale della persona;
- *esclusione Digitale Discriminatoria:* la deliberata e ingiustificata esclusione di singoli membri da canali di comunicazione digitale necessari allo svolgimento dell'attività didattica o lavorativa, basata su pregiudizi o finalità ritorsive;
- *uso improprio della identità digitale:* la creazione di profili falsi (sostituzione di persona) o l'appropriazione di account altrui per inviare messaggi o compiere azioni volte a danneggiare la reputazione della vittima.

L'utilizzo di dispositivi personali o la realizzazione delle condotte al di fuori dell'orario e delle sedi fisiche dell'Istituzione non escludono la applicabilità del presente Codice, qualora l'azione produca effetti degradanti sulla vita professionale o accademica della persona offesa all'interno della Community.

3. Mobbing

Si definisce mobbing l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni, abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale con il fine di isolare la vittima sul posto di lavoro/studio/ricerca e/o di allontanarla definitivamente o comunque di impedirle di esercitare un ruolo attivo sul lavoro/studio/ricerca.

Sono esempi di mobbing i seguenti comportamenti:

- Comportamenti lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insulti, insinuazioni malevole su aspetti psicologici, fisici, sulla salute o sulla vita privata, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito sistematico della persona; limitazioni arbitrarie della facoltà di espressione o isolamento fisico/sociale nel contesto lavorativo o didattico;
- comportamenti lesivi della professionalità, quali rimozioni da incarichi, revoca di deleghe o trasferimenti non giustificati da effettive esigenze tecnico-produttive aventi intento persecutorio; minacce ingiustificate di licenziamento; sottostima e critica sistematica, continua e immotivata dell'operato; esclusione deliberata dalla comunicazione istituzionale o dai flussi informativi necessari allo svolgimento del lavoro; attribuzione reiterata, arbitraria e pretestuosa di mansioni dequalificanti o di carichi di lavoro palesemente sproporzionati o incongrui rispetto alle capacità professionali o fisiche, attuata al di fuori di motivate e documentate esigenze tecnico-produttive, organizzative o di tutela aziendali; ingiustificato pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera; eccessi di controllo o frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni aventi intento persecutorio e volti a creare demotivazione e isolamento;

Copyright: IED

- Comportamenti lesivi del percorso accademico e della dignità dello studente quali la critica sistematica, distruttiva e immotivata delle capacità creative e intellettuali dello studente, specialmente se esercitata pubblicamente; l'ostruzionismo didattico quale il rifiuto ingiustificato di fornire la prevista assistenza o la negazione dell'accesso alle risorse didattiche necessarie senza motivazioni tecnico- organizzative; la disparità di trattamento nelle valutazioni sulla base di pregiudizi personali o discriminatori anziché su criteri oggettivi di merito; isolamento forzato e discriminatorio con la deliberata esclusione dello studente da progetti di gruppo, produzioni e attività extracurricolari di rilievo per il suo percorso basata esclusivamente su pregiudizi o finalizzata a punire lo studente per ragioni estranee al rendimento accademico e non supportata da adeguata valutazione accademica; sabotaggio del merito, con la negazione di opportunità operata attraverso la falsificazione o la omissione dei risultati raggiunti dallo studente, o il sistematico favoritismo verso soggetti privi dei requisiti minimi previsti; l'inosservanza delle tutele per DSA e BES con il rifiuto o l'omissione ingiustificata nella applicazione degli strumenti compensativi e delle misure dispensative previste dal Piano Didattico Personalizzato (PDP) o dalle certificazioni depositate; la violazione della Carriera Alias con il deliberato e reiterato rifiuto di utilizzare il nome elettivo durante le lezioni, gli esami o nelle interazioni pubbliche o private all'interno della Istituzione; la rivelazione ingiustificata o intenzionale di dati sensibili relativi alla diagnosi di disturbi specifici dell'apprendimento o di bisogni educativi speciali o ai percorsi di transizione di genere. Il Personale amministrativo e didattico e il corpo docente sono tenuti al segreto d'ufficio riguardo a tali informazioni, la cui gestione deve avvenire nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Non costituiscono mobbing o discriminazione le scelte del corpo docente e del personale di didattica basate su criteri di valutazione tecnica e di merito, coerenti con gli obiettivi di corso e applicate in modo trasparente.

5. IL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice viene istituita la figura del/della Consigliere/a di fiducia. L'organo competente per la nomina è il CdA, che definisce anche la durata dell'incarico.
Il/la Consigliere/a di fiducia è figura esterna a IED e deve essere in possesso dell'esperienza e delle capacità umane e professionali necessarie allo svolgimento delle sue funzioni. L'incarico ha una durata definita e può essere revocato nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.
Il/la Consigliere/a fornisce consulenza e assistenza a chiunque faccia parte della Community IED e si ritenga vittima di violenza, molestie, discriminazione, mobbing intervenendo per contribuire alla risoluzione del caso. Il/la Consigliere/a svolge anche una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente di lavoro e studio, rilevando eventuali criticità e proponendo idonee azioni di contrasto.
Il/la Consigliere/a opera in piena autonomia e presenta annualmente una relazione sull'attività svolta al CdA di IED, al Comitato Guida per la Diversità e Parità di Genere, contenente dati aggregati e rigorosamente anonimizzati su: numero di casi trattati; tipologie di condotta oggetto di segnalazione; principali misure attivate; eventuali raccomandazioni per la prevenzione.

6. PROCEDURE A TUTELA DELLE VITTIME DI VIOLENZA, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONE, MOBBING

Chiunque ritenga di essere vittima di condotte contrarie al presente Codice ed in particolare di violenza, molestie, discriminazione, mobbing può rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia per individuare le procedure più idonee alla risoluzione della situazione.
IED garantisce al Consigliere/ alla Consigliera la disponibilità di un locale idoneo per i colloqui, che assicuri la massima discrezione, gli stessi in ogni caso potranno tenersi anche in videoconference a discrezione delle parti.
Il/La Consigliere/Consigliera di fiducia può essere contattato/a ad un indirizzo e-mail dedicato: **consiglieradifiducia@ied.it** e prenderà in carico il caso nel giro di 48 ore.

Procedura Informale

La persona che subisce la condotta contraria al Codice Etico o di Comportamento può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia per esperire, dove sia possibile e consigliabile, un tentativo di risoluzione bonaria.

Il/la Consigliere/a di fiducia, sempre con l'espresso consenso della persona segnalante, potrà:

- acquisire testimonianze/documentazione: le persone e/o gli uffici interpellati garantiscono massima disponibilità a collaborare con il/la Consigliere/a ed a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta;

Copyright: IED

- moderare e supervisionare, laddove il caso lo consenta, momenti di confronto tra le parti;
- convocare la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi, ascoltarla, spiegare i motivi per cui la condotta posta in essere è inopportuna, in violazione del Codice di Comportamento o addirittura illecita, intimarne l'immediata interruzione, diffidare dal reiterarla;
- suggerire il coinvolgimento di soggetti esterni (servizi territoriali, Centri Antiviolenza, Autorità giudiziarie, Consigliera di Parità, ecc.);
- proporre a IED misure organizzative utili a risolvere il caso o ripristinare/migliorare il benessere delle persone coinvolte;
- supportare gli organi interni nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, proponendo attività formative e iniziative mirate.

Nell'ambito della procedura informale il/la Consigliere/a di fiducia potrà mantenere l'anonimato della persona segnalante, salvo sia indispensabile alla più efficace soluzione del caso e comunque in accordo con la persona stessa.

La segnalazione può essere ritirata in ogni momento della procedura informale. In tal caso il/la Consigliere/a interromperà la trattazione del caso.

Procedura Formale

Qualora la Procedura informale non sia ritenuta idonea, non abbia dato risultati soddisfacenti, o la vittima lo preferisca, si potrà ricorrere alla Procedura formale, eventualmente chiedendo assistenza al/alla Consigliere/a di Fiducia nella redazione di una istanza scritta (c.d. "segnalazione formale") che descriva dettagliatamente i fatti e ne chieda una valutazione disciplinare.

Tale istanza sarà indirizzata:

- ➔ al Direttore di sede, qualora l'autore/trice della condotta sia uno studente o studentessa;
- ➔ alla Direzione Risorse Umane qualora l'autore/trice della condotta sia un/una docente;
- ➔ alla Direzione Risorse Umane qualora l'autore/trice della condotta sia un/una dipendente;
- ➔ all'Amministratore Delegato qualora l'autore/trice della condotta appartenga alla Direzione Risorse Umane o sia un Direttore di Sede.

Ricevuta la segnalazione, direttamente dalla persona interessata o dal/dalla Consigliere/a di fiducia espressamente autorizzata, gli organi competenti avviano tempestivamente l'istruttoria formale per l'accertamento dei fatti, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti. L'istruttoria sarà condotta secondo i principi di imparzialità, riservatezza e contraddittorio.
Il/la Consigliere/a di fiducia potrà eventualmente essere interpellata nel corso delle audizioni avanti gli Organi disciplinari.
Durante lo svolgimento della istruttoria, IED potrà adottare, ove necessario e in via cautelare, provvedimenti temporanei volti a sospendere il contatto tra la persona segnalante e il presunto autore della condotta, al fine di garantire la serenità e la sicurezza dell'ambiente di studio e di lavoro.

7. DOVERE DI COLLABORAZIONE

Qualsiasi persona che faccia parte della Community IED contribuisce ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto della dignità altrui, segnalando al/alla Consigliere/a di fiducia anomalie e condotte inappropriate di cui si ritenga vittima.
In caso di segnalazione, tutti i membri della comunità hanno l'obbligo di collaborare con onestà e buona fede qualora siano chiamati a fornire testimonianza o informazioni nell'ambito delle procedure di accertamento interno.
La reticenza o il fornire consapevolmente informazioni false costituiscono esse stesse violazioni del presente Codice e sono soggette ad accertamento e sanzione.

Copyright: IED

8. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DA RITORSIONI

La persona che ha subito una condotta contraria al Codice di Comportamento ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione. È assicurata l'assoluta tutela dei dati personali dei soggetti coinvolti.
IED garantisce che nessuno possa essere sanzionato, licenziato o discriminato per aver segnalato in buona fede una condotta contraria ai predetti Codici o per aver collaborato al meglio della propria conoscenza dei fatti all'accertamento della verità.
Qualsiasi atto ritorsivo, diretto o indiretto, compiuto nei confronti della persona segnalante o dei testimoni (es. votazioni punitive, isolamento, licenziamento o ostacoli alla carriera) costituisce esso stesso una grave violazione disciplinare e come tale sarà sanzionato.
Resta inteso che la tutela per segnalanti e testimoni non si applica nel caso di segnalazioni/testimonianze palesemente false, infondate o rese con dolo al solo scopo di danneggiare terzi o ottenere vantaggi personali. I soggetti autori di dette segnalazioni o testimonianze saranno sottoposti a procedimento disciplinare.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

IED si impegna alla più ampia diffusione del presente Codice attraverso adeguate attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione, e a rendere noti il nome ed i contatti del/della Consigliere/a di fiducia.

Copyright: IED