



Class. I/3

Decreto Rettorale

Oggetto: Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio – Emanazione

IL RETTORE

- VISTO lo Statuto di Ateneo, in particolare l'art. 32;
- VISTO il "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL)" emanato con DR n. 2394 del 31.10.2005;
- VISTO il "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" emanato con DR n.758 del 17.10.2010;
- VISTA la proposta di "*Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio*" redatto dalla Prof.ssa Anna Maria Cherubini Delegata alle politiche di genere di concerto con la Prof.ssa Monica MacBritton Presidentessa del CUG e con la restante parte dei componenti del CUG;
- VISTA la proposta di modifica del Regolamento in epigrafe espresso nella seduta del 13.05.2020 dalla Commissione Mista Statuto e Regolamenti;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 79 del 26.5.2020;
- VISTA la delibera del Senato Accademico n. 74 del 16.6.2020;
- VISTO l'art. 32 comma 4 dello Statuto di Ateneo;

DECRETA

- Art. 1 Emanare il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio" nel testo allegato (All.1) che costituisce parte integrante del presente Decreto.
- Art. 2 Abrogare - con l'entrata in vigore del Regolamento di cui all'art.1 - il "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL)" emanato con DR n. 2394 del 31.10.2005 e il "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" emanato con DR n.758 del 17.10.2010.
- Art. 3 Il Regolamento di cui all'art. 1 entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito web d'Ateneo.

Il presente Decreto è inviato in comunicazione alle prossime sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

IL RETTORE
Prof. Fabio Pollice

Alla comunicazione del SA e CdA
Ai Dipartimenti
Alle Ripartizioni dell'Amministrazione centrale
All'Ufficio Comunicazione e URP
All'Ufficio Documentazione e Archivi



Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio

Approvato dal Senato accademico nella seduta del 16.06.2020 con delibera n. 74

Preambolo

L'Università del Salento considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come valori da garantire, promuovere e salvaguardare.

Il presente Regolamento è diretto a individuare e a disciplinare adeguati procedimenti conciliativi per risolvere situazioni di malessere lavorativo generato da discriminazioni, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro e/o di studio, in applicazione dell'art. 34 dello Statuto.

Art. 1 – Destinatari

1. Destinatari delle norme del presente Codice sono tutti i componenti della comunità universitaria:

- a) docenti (professori e ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato), anche nell'esercizio di funzioni gestionali;
- b) personale tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, i dirigenti anche con contratto a tempo determinato;
- c) studenti.

2. Le disposizioni del presente regolamento si applicano, in quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di incarico, ai titolari di contratti di didattica e di ricerca, agli ospiti dell'Ateneo in virtù di accordi o convenzioni con altre Università o Enti, nonché alle imprese fornitrici di servizi in favore dell'Università e ai rispettivi collaboratori.

Art. 2 – Doveri di collaborazione

1. Tutti i destinatari del presente regolamento, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, contribuiscono a promuovere un ambiente di lavoro e di studio libero da discriminazioni, molestie, mobbing e ritorsioni.

2. Costituisce illecito disciplinare, il comportamento di chi induce e favorisce pratiche di mobbing, molestie e discriminazioni.

3. Sono considerati di maggiore gravità gli atti, comportamenti o prassi qualificabili come discriminazioni, molestie e mobbing esercitati nei confronti di studenti e studentesse, dottorandi e dottorande.

4. Ove risultino casi di discriminazioni, molestie e mobbing, coloro che svolgono funzioni dirigenziali ed hanno incarichi di responsabilità, fermi restando gli obblighi di denuncia, sono tenuti a favorire il ripristino del benessere lavorativo e di studio.

Art. 3 - Organismi

Il CUG, al fine di dare corso ad efficaci procedimenti conciliativi in materia di discriminazioni, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro e/o di studio e nell'ambito delle competenze attribuite dall'art. 60 dello Statuto, si avvale di una/un Consiglieria/e di fiducia, individuata/o



secondo le disposizioni del presente regolamento

Art. 4 – Consigliera/e di fiducia. Nomina, durata in carica e revoca.

1. La/il Consigliera/e di fiducia è individuata/o, tra soggetti esterni all'Ateneo in possesso di comprovata esperienza e professionalità nel contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing.
2. La/il Consigliera/e è eletta/o dal Senato accademico a maggioranza assoluta dei suoi componenti fra i nominativi di personalità esterne all'Ateneo che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di apposito avviso pubblico emanato dall'Università, previo parere del CUG su tutte le candidature.
3. La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica tre anni e può essere riconfermata/o una sola volta.
4. Al fine di garantirne indipendenza ed autonomia nello svolgimento delle funzioni di competenza, l'Ufficio di Consigliera/e di fiducia è incompatibile con la carica di componente degli organi di governo dell'Ateneo, con lo svolgimento di cariche politiche o di rappresentanza sindacale.
5. Le cause di incompatibilità non dichiarate o non tempestivamente rimosse e quelle sopravvenute alla nomina comportano la decadenza immediata dall'incarico.
6. La/il Consigliera/e può essere revocata/o, anche su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con provvedimento motivato del Senato accademico, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 5 – Funzioni della/del Consigliera/e di fiducia

1. La/il Consigliera/e di fiducia può operare, in stretta collaborazione con il CUG, al fine di richiedere pareri di merito e/o interagire nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà di tutte le componenti della comunità accademica e può partecipare, quando ne sia richiesta, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia.
2. La/il Consigliera/e di fiducia contribuisce alla soluzione dei casi sottoposti alla sua attenzione, promuovendo, anche in collaborazione con il CUG, l'attivazione delle procedure previste dal presente Regolamento.
3. Nell'ambito delle proprie funzioni, la/il Consigliera/e è competente a:
 - a) fornire ascolto qualificato ed indicazioni sulle procedure previste dal presente Regolamento contro le discriminazioni, le molestie sessuali e il mobbing nei luoghi di lavoro e di studio, anche attraverso attività di consulto periodico;
 - b) assicurare, nei limiti delle proprie funzioni, tutela ai soggetti che denunciano casi di discriminazioni, di molestie sessuali e di mobbing da eventuali ritorsioni, dirette e indirette;
 - c) elaborare e proporre soluzioni di eventuali conflitti e incomprensioni tra persone direttamente interessate;
 - d) garantire l'anonimato a chi non desidera esporsi;
 - e) informare colui che avanza istanza della possibilità di investire il Rettore/ice o il Direttore/ice Generale delle questioni che possano avere una rilevanza disciplinare, per l'eventuale attivazione dei relativi procedimenti;



f) promuovere, in collaborazione con il CUG, indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e prevenire comportamenti lesivi della dignità di tutte le componenti della comunità accademica;

g) richiedere l'intervento del CUG per un parere nel merito delle questioni trattate.

La/il Consigliera/e di fiducia, nello svolgimento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza e non può intraprendere alcuna iniziativa che non sia stata preventivamente autorizzata dalla parte segnalante.

Tutti gli organi ed uffici dell'Ateneo, su richiesta della/del Consigliera/e di fiducia, sono tenuti a collaborare fornendo i documenti e le informazioni utili.

4. L'Amministrazione si impegna a fornire alla/al Consigliera/e di fiducia adeguati mezzi e risorse per poter adempiere compiutamente alle proprie funzioni.

Art. 6 - Segnalazioni

1. La persona che ritenga di essere vittima di mobbing, molestie sessuali o altro tipo di discriminazione può rivolgersi alla/al Consigliera/re di fiducia, con una segnalazione dettagliata e puntuale dei fatti, atti e comportamenti .

2. Ove non si voglia attivare il servizio di whistleblowing, la segnalazione deve essere inviata esclusivamente all'indirizzo istituzionale, anche elettronico, dedicato, utilizzando la specifica modulistica resa disponibile sul sito web dell'Ateneo ed inoltrata all'indirizzo dedicato. L'autrice/ore della segnalazione è tenuta/o ad indicare un indirizzo, anche elettronico, presso il quale ricevere ogni eventuale successiva comunicazione relativa al procedimento. Sia l'autore della segnalazione, sia il soggetto competente a riceverla sono tenuti ad osservare la massima riservatezza

3. Qualora il responsabile di un'unità didattica, di ricerca o amministrativa venga a conoscenza di violazioni del presente Codice avvenute presso la propria struttura ne informa senza indugio il CUG e la la/il Consigliera/e.

4. Non possono essere prese in considerazione segnalazioni anonime.

5. Alla/Al segnalatrice/ore sarà assicurata ogni tutela e garanzia di riservatezza.

Art. 7 – Istruttoria delle segnalazioni

1. La/il Consigliera/e di fiducia, verificata preliminarmente la propria competenza sulla questione oggetto dell'istanza, dà avvio alla procedura conciliativa che deve concludersi entro il termine massimo di 90 gg. dal ricevimento della medesima.

2. La/il Consigliera/e valuta l'opportunità di un chiarimento sul piano relazionale tra i soggetti interessati attraverso l'ascolto delle parti coinvolte anche, se del caso, in contraddittorio; elabora le modalità più idonee per la gestione e mediazione del conflitto interpersonale in relazione al caso concreto.

3. All'esito della verifica svolta, la/il Consigliera/e può disporre:

- archiviazione motivata

- composizione del conflitto mediante azione di conciliazione con verbale sottoscritto dalle parti;

- presa d'atto dell'impossibilità di dare corso alla procedura conciliativa.

4. In tutti i casi nei quali la procedura conciliativa non sia proponibile o là dove essa non abbia



successo, la/il Consigliera/e deve illustrare a colui/lei che avanza istanza le azioni formali che possono essere intraprese, interne o esterne, amministrative e/o giudiziarie, mettendo in evidenza i termini per agire.

La/il Consigliera/e deve altresì informare l'interessata/o della possibilità di investire il/la Rettore/ice delle questioni che possano avere una rilevanza disciplinare, per l'eventuale attivazione dei relativi procedimenti.

Art. 8 - Divieto di ritorsione

Gli/le autori/autrici di qualsiasi comprovata forma di ritorsione che fa seguito a un atto di denuncia alla/al Consigliera/e di fiducia o al responsabile istituzionale competente sono responsabili disciplinarmente ex art. 11. del Codice etico e di comportamento.

Art. 9 – Attività di sensibilizzazione

Sarà cura del CUG, d'intesa con l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali d'Ateneo, promuovere la diffusione del presente "Regolamento" nell'ambito della Comunità accademica.

In particolare il CUG, in sinergia con gli Organismi dell'Ateneo, avrà cura di sollecitare:

- l'adozione di tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Regolamento.
- la predisposizione di specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali, mobbing e discriminazioni sul posto di lavoro.
- la massima diffusione del presente Regolamento, anche attraverso l'affissione negli appositi spazi e sul sito dell'Università.
- il monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Regolamento.
- la comunicazione del nome della/del Consigliera/e di Fiducia.

Art. 10 – Relazione annuale

La/il Consigliera/e di fiducia, presenta annualmente agli Organi di governo dell'Ateneo e alle organizzazioni sindacali una relazione sull'attività svolta al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing, delle molestie e di ogni altro genere di discriminazione

Art. 11 – Disposizione transitoria

Fino alla nomina della/del Consigliera/e di fiducia, il CUG esercita le relative funzioni.