

**REGOLAMENTO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA E PER LA
PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI FENOMENI DI MOBBING, ATTI
DISCRIMINATORI E MOLESTIE SESSUALI**

INDICE

- Art. 1 – PRINCIPI
- Art. 2 – DEFINIZIONE DI MOBBING, ATTI DISCRIMINATORI, MOLESTIE SESSUALI
- Art. 3 – DESTINATARI
- Art. 4 – OBBLIGHI
- Art. 5 – LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA
- Art. 6 – PROCEDURA INFORMALE A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA
- Art. 7 – PROCEDURA FORMALE A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA
- Art. 8 – RILEVANZA DISCIPLINARE DELLE MOLESTIE
- Art. 9 – RITORSIONI
- Art. 10 – RISERVATEZZA
- Art. 11 - INFORMAZIONE E MONITORAGGIO
- Art. 12 - NORME FINALI

ART. 1- PRINCIPI

Riconoscendo i valori guida espressi dallo Statuto, i valori e le regole previste dal Codice Etico, emanato con D.R. n. 1669 del 11.8.2010 e volte ad evitare ogni forma di discriminazione ed abuso, la Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le disposizioni previste dalla Legge n. 240/2010 e successive modifiche, l'Università degli Studi di Perugia:

- a) riconosce il diritto irrinunciabile delle persone che operano nell'Ateneo ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- b) considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali;
- c) si impegna a prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente Regolamento, in coerenza con il CCNL del comparto "Istruzione e Ricerca" che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona";
- d) si impegna a promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro;
- e) si impegna a far cessare, in base a quanto previsto dal presente Regolamento, accertati comportamenti che si configurino come mobbing, discriminazione e molestie sessuali.

ART. 2 - DEFINIZIONE DI MOBBING, ATTI DISCRIMINATORI, MOLESTIE SESSUALI

Per "mobbing" si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore/trice di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Il mobbing è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un disagio lavorativo che compromette la salute e/o la professionalità e la dignità del/la dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di esclusione dallo stesso contesto di lavoro.

Per atto discriminatorio si intende il trattamento meno favorevole riservato ad una persona in quanto appartenente ad un determinato gruppo (politico, di orientamento sessuale, etnico, religioso). Tra gli atti discriminatori si includono i trattamenti meno favorevoli legati al genere (comprese le ragioni connesse alla gravidanza, maternità e paternità, anche adottive, e all'esercizio dei relativi diritti).

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione nell'ambiente di studio e di lavoro basati sul sesso. Le molestie sessuali, lesive della dignità della persona, includono atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale. Sono esempi di molestie sessuali richieste di prestazioni sessuali, anche accompagnate a promesse di agevolazioni e privilegi, esibizione di materiale pornografico, contatti indesiderati, apprezzamenti verbali su sessualità e orientamento sessuale.

ART. 3 - DESTINARI

Il presente regolamento si applica nella sua interezza a coloro che lavorano all'Università degli Studi di Perugia o vi collaborano a qualsiasi titolo (dottorandi/e, assegnisti/e, personale docente e tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio, visitatori e visitatrici, ospiti autorizzati/e, stagisti/e, personale in outsourcing, prestatori e prestatrici di lavoro occasionale, temporaneo, autonomo, coordinato e continuativo, consulenti, tirocinanti) e a chiunque intrattenga stabili relazioni con l'Università, nonché, limitatamente a molestie e discriminazioni, alla componente studentesca.

ART. 4 – OBBLIGHI

1. Coloro che hanno funzioni dirigenziali hanno il dovere di promuovere, negli ambienti di lavoro e di studio, la prevenzione delle molestie e delle fattispecie elencate nell'art. 2.
2. Sono considerati di maggiore gravità gli atti, i comportamenti o le prassi indicati all'art. 2, qualora condizionino decisioni inerenti l'assunzione, lo svolgimento, l'estinzione o il rinnovo del rapporto di lavoro.
3. La gravità della molestia è accresciuta dall'esistenza di una posizione di asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima.

ART.5 - LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

La figura della/del Consigliera/e di Fiducia è prevista al fine di garantire l'effettiva applicazione del presente Regolamento. E' una figura indipendente, chiamata all'ascolto, al dialogo e alla tutela legale in materia di mobbing, atti di discriminazione, molestie sessuali che coinvolgano una/un appartenente della comunità dell'Ateneo. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di mobbing, discriminazione, molestia sessuale.

La/il Consigliera/e svolge azioni di monitoraggio per individuare eventuali situazioni di rischio e può a tal fine organizzare incontri individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendone l'assoluto anonimato.

La/il Consigliera/e svolge attività di informazione e formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza delle possibili azioni di prevenzione, degli strumenti di tutela e delle fattispecie previste dal presente Regolamento. Tali attività, rivolte a tutte le componenti dell'Ateneo, potranno essere organizzate in accordo con il CUG.

La/il Consigliera/e di Fiducia dovrà essere esterna all'Università e sarà scelta, previa pubblica selezione, tra coloro che possiedono una comprovata esperienza e professionalità adatta a svolgere il compito previsto. La nomina de la/il Consigliera/e di Fiducia è formalizzata con decreto rettorale, emanato previo parere favorevole del Senato Accademico e del Comitato Unico di Garanzia.

L'incarico dura tre anni ed è rinnovabile una sola volta. Il compenso è fissato su base forfettaria ed è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia tutte le informazioni utili riguardanti i casi sottoposti alla sua attenzione. La/il Consigliera/e di Fiducia può avvalersi della collaborazione di esperti.

Ogni anno la/il Consigliera/e di Fiducia presenta una relazione sulla propria attività al/alla Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale e al CUG.

ART. 6 - PROCEDURA INFORMALE A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA

Chiunque sia stato oggetto di mobbing, discriminazione, molestia sessuale può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla/al Consigliera/e di Fiducia.

La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie.

Per il tramite de la/il Consigliera/e di Fiducia, l'Ateneo si impegna a diffondere chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, tali da garantire per coloro che si rivolgono a la/il Consigliera/e di Fiducia la riservatezza e prevenire ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli/alle eventuali testimoni.

La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale, a meno che la controparte, messa al corrente dell'avvio

della procedura, manifesti comunque interesse alla positiva definizione in via informale della medesima. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante, previa verifica da parte della/del Consigliera/e della reale volontà di interruzione della stessa.

Il termine della definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

La/il Consigliera/e di Fiducia su richiesta della persona coinvolta assume la trattazione del caso. Può intervenire, qualora la vittima di mobbing, discriminazione o molestie lo ritenga opportuno, adottando ogni iniziativa informale che riterrà utile per favorire il superamento della situazione di danno e disagio. Tale iter può prevedere:

- a) colloqui con il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
- b) acquisizione di informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate, nonché l'accesso agli atti amministrativi rilevanti;
- c) proposte, rivolte all'amministrazione, di misure ritenute idonee per la salvaguardia del benessere psicofisico della persona molestata;
- d) proposta di azioni idonee ad affrontare la situazione, anche secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo e partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
- e) segnalazione, previa autorizzazione della persona che si rivolge al suo ufficio, del comportamento molesto al/la responsabile istituzionale competente.

Art. 7 - PROCEDURA FORMALE A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA

La persona interessata può chiedere il ricorso alla procedura formale attraverso una formale denuncia dei fatti al/alla Rettore/Rettrice o al/alla Direttore/Direttrice generale, in base alla rispettiva competenza disciplinare.

I soggetti indicati danno avvio a tutti gli accertamenti preliminari e qualora emergano dati sufficienti, l'Amministrazione dà avvio al procedimento disciplinare, nel rispetto dei termini di legge.

La/Il Consigliera/e, a richiesta, può assistere la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

Qualora, emerga, nel corso del procedimento disciplinare, la fondatezza dei fatti denunciati, l'Amministrazione adotterà le relative sanzioni e le misure organizzative utili alla immediata cessazione dei comportamenti di molestia, assicurando altresì tutela contro qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione. La/il denunciante, durante o all'esito del procedimento, ha diritto, su sua espressa richiesta, di essere trasferita/o.

Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, emerga la non fondatezza dei fatti denunciati, l'Amministrazione, pone in essere le azioni opportune al fine di riabilitare la persona accusata.

Qualora emerga che l'istanza sia stata presentata nell'intento di nuocere al denunciato, il denunciante sarà a sua volta sottoposto d'ufficio al procedimento disciplinare.

La persona molestata può comunque, in qualunque fase delle procedure, denunciare l'evento all'autorità giudiziaria.

ART: 8 RILEVANZA DISCIPLINARE DELLE MOLESTIE

I comportamenti che si configurano come mobbing, atti discriminatori, molestie sessuali, descritti nell' art. 2, hanno una rilevanza disciplinare che comportano l'attivazione della procedura formale di cui all'art.10, fermi restando i diversi profili di responsabilità civili e penali, e sono sanzionabili secondo le forme e modalità previste dai rispettivi ordinamenti del personale coinvolto.

ART. 9 – RITORSIONI

1. L'Amministrazione favorisce un ambiente sereno in cui chiunque sia destinatario/a o testimone di una delle condotte elencate all'art. 2 del presente Regolamento possa segnalare tali condotte o testimoniare.

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di fenomeni disfunzionali è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei/delle dipendenti pubblici/che, di rilievo sul piano disciplinare e ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, con le relative conseguenze sull'incentivazione economica. Nel valutare le misure da attuare nei confronti di chi pone in essere le ritorsioni, si dovrà tener conto delle disposizioni della legge n. 179 del 2017.

ART. 10 RISERVATEZZA

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie e/o atti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
2. La persona che ha subito discriminazioni, mobbing, molestie o altre forme di disagio, nel rispetto delle prescrizioni normative, ha diritto di richiedere l'omissione dei propri dati identificativi in ogni documento inerente alle procedure di cui ai precedenti artt. 6 e 7 soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni
3. E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici secondo la normativa vigente.

ART. 11 - INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

L'Ateneo si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione del presente Regolamento. In particolare si impegna:

- i) a diffondere, tra il personale e la componente studentesca, le informazioni relative al nome e luogo di reperibilità della/del Consigliera/e di fiducia, anche attraverso la pubblicazione di tali informazioni sul portale di Ateneo;
- ii) ad un'azione di monitoraggio annuale e di valutazione della relazione annuale della/del Consigliera/e di Fiducia, che sarà trasmessa alla/al Rettrice/Rettore, alla/al Direttrice/Direttore generale e al Comitato Unico di Garanzia.
- iii) ad attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sugli argomenti del presente Codice rivolti ai Dirigenti,

- Direttori e Responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
- iv) a promuovere un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Regolamento e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., proporre eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie.

ART. 12 - NORME FINALI

Il presente Regolamento sarà emanato con Decreto rettorale ed entrerà in vigore dalla data dello stesso