

REGOLAMENTO SUL MOBBING E SULLE MOLESTIE SESSUALI

Emanato con D.R. n. 1296 del 7 febbraio 2019

Indice

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI	1
Art. 1 – Finalità.....	1
Art. 2– Oggetto del Regolamento e ambito di applicazione	1
Art. 3 – Definizione di molestia, molestia sessuale e mobbing	1
TITOLO II –COMITATO UNICO DI GARANZIA E CONSIGLIERE DI FIDUCIA.....	1
Art. 4 – Il Comitato Unico di Garanzia	1
Art. 5 – Il/la Consigliere/a di fiducia	2
Art. 6 – Compiti del Consigliere di fiducia	2
TITOLO III – PROCEDURE.....	2
Art. 7- Norma di raccordo	2
Art. 8 - Procedura informale.....	2
Art. 9 - Procedura formale	3
Art. 10 – Trattamento e protezione dei dati personali	3
TITOLO IV - NORME FINALI	3
Art. 11 – Divulgazione del Regolamento	3
Art. 12 - Emanazione ed entrata in vigore del Regolamento.....	3
Art. 13 - Modifiche del Regolamento	3

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Finalità

1. Attraverso l'adozione, la diffusione e l'applicazione del presente Regolamento, l'Università di Verona intende prevenire e perseguire comportamenti prevaricatori, persecutori e molesti, atti a procurare disagio e malessere psicofisico, tali da compromettere la salute e la capacità di svolgere le attività di studio, di ricerca, di lavoro.

Art. 2– Oggetto del Regolamento e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento fa proprio quanto enunciato in materia di mobbing e molestie sessuali nel Codice Etico e da esso trae origine.
2. Il Regolamento, in attuazione a quanto stabilito nel Codice Etico, ha per oggetto l'individuazione e la descrizione dei soggetti e delle figure istituzionali che svolgono attività di prevenzione, monitoraggio, consulenza e assistenza nell'ambito di fenomeni che riguardano il mobbing e le molestie sessuali, definendone i ruoli e le competenze.
3. Il Regolamento opera nei confronti di tutti gli universitari così come definiti dall'art. 2 comma 1 del Codice Etico dell'Università di Verona.

Art. 3 – Definizione di molestia, molestia sessuale e mobbing

1. Si definiscono molestie quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, e 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 lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e violano il principio della parità di trattamento fra le persone.
3. Per "mobbing" si intende comunemente una condotta di norma del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del/la lavoratore/trice nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione delle persone, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.
4. È condotta scorretta contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e rileva sul piano disciplinare la ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di mobbing e molestia sessuale

TITOLO II –COMITATO UNICO DI GARANZIA E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Art. 4 – Il Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia, costituito ai sensi dello Statuto di Ateneo, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica dell'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, al fine di garantire il rispetto dei principi di non discriminazione in riferimento a tutti i fattori di discriminazione di cui alla normativa italiana ed europea.
2. In particolare ai fini del presente Regolamento, il Comitato ha funzioni di:
 - a) formulare piani di Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing), e promuovere su queste tematiche attività di sensibilizzazione e analisi collegate alla formazione;
 - b) ai fini della prevenzione di situazioni di discriminazione o di violenza sessuale o mobbing, contribuire alla divulgazione del Codice Etico, mediante pubblicazioni, comunicazioni, convegni, attività didattiche e ogni altro mezzo ritenuto idoneo;
 - c) realizzare pubblicazioni o predisporre materiale informativo sull'attività del Comitato;
 - d) svolgere attività di verifica:
 - sugli esiti dei Piani di Azioni Positive di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
 - sull'assenza di ogni forma di violenza sessuale, morale e psicologica – mobbing.
3. Il Comitato e l'amministrazione collaborano per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere del personale e degli studenti in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.
4. Il Comitato Unico di Garanzia è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento.

Art. 5 – Il/la Consigliere/a di fiducia

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è una figura istituzionale, di provenienza esterna all'Università, che agisce in piena autonomia e terzietà; è una figura di rete, propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro e appropriato all'interno dell'Ateneo, nel rilevare problemi e criticità nel proprio ambito di competenza e nell'elaborare idee sulla prevenzione e l'azione contro il mobbing e le molestie sessuali.
2. L'incarico professionale di Consigliere/a di fiducia viene conferito dall'Università mediante l'emanazione di un apposito bando ed ha durata triennale.
3. Requisiti necessari alla valutazione di idoneità sono il possesso di competenze, professionali e personali, nonché di requisiti di elevata competenza in ordine alle mansioni attribuite. Il Senato accademico individua gli idonei in base ad apposita procedura di evidenza pubblica per titoli e colloquio, a cui non può partecipare chi faccia parte a qualsiasi titolo dell'Università.
4. L'Ateneo si impegna a comunicare al personale e agli studenti i riferimenti del/la Consigliere/a di fiducia.

Art. 6 – Compiti del Consigliere di fiducia

1. Il/la Consigliere/a di fiducia ha il compito di:
 - a) garantire un ascolto qualificato;
 - b) fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di mobbing o molestie sessuali;
 - c) suggerire la più idonea gestione della situazione, sul piano informale o formale, così come indicato da successivo Titolo III;
 - d) agevolare i rapporti umani e professionali e accertare la sussistenza del comportamento molesto e mobbizzante.
 - e) trasmettere annualmente al/la presidente del CUG una relazione sull'attività svolta e sulle criticità in merito allo stato di attuazione del Codice Etico, sempre mantenendo le necessarie cautele di riservatezza.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia interviene al fine di proteggere tanto le vittime quanto i testimoni oltre che favorire il superamento della situazione di disagio.

TITOLO III – PROCEDURE

Art. 7 - Norma di raccordo

1. Il presente titolo si integra con le disposizioni in materia di accertamento delle violazioni del Codice Etico, nonché con le disposizioni in materia di illecito disciplinare.
2. Con particolare riferimento all'art. 15 del Codice Etico, il/la Consigliere/a, una volta ricevuta la segnalazione trasmessagli dal Rettore, dovrà rivolgersi al segnalante al fine di offrirgli assistenza e per concordare le modalità e la procedura più idonea da seguire.

Art. 8 - Procedura informale

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque ritenga di essere oggetto di mobbing o di molestia sessuale può rivolgersi al Consigliere/a di fiducia al fine di avviare la procedura informale.
2. La/il Consigliere/a di fiducia, anche su richiesta scritta dell'interessata/o, assume la trattazione del caso di molestia o mobbing e concorda con la persona molestata o mobbizzata le azioni più idonee a porre termine al comportamento indesiderato.
3. Le azioni esercitabili possono consistere nello svolgimento d'indagini atte ad una valutazione del caso fino ad un colloquio con l'autore dei comportamenti o con altri soggetti che possano contribuire al ripristino di condizioni di lavoro adeguate.
4. Alla fine della procedura informale la/il Consigliere/a proporrà alle parti le misure ritenute più idonee per porre termine all'atteggiamento mobbizzante/molesto e prevenire il suo ricomparire.
5. In casi gravi o quando il molestatore/trice, una volta spiegatagli/le la scorrettezza del suo comportamento, perduri nello stesso, la/il Consigliere/a di fiducia può riferire agli organi disciplinari competenti.
6. Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne parlato con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
7. La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre il termine di novanta giorni dall'avvio della procedura informale.
8. La segnalazione può essere ritirata dall'interessato in ogni momento.

Art. 9 - Procedura formale

1. Ove la persona oggetto di comportamento lesivo ritenga insufficienti o inopportuni i tentativi di soluzione informale ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento lesivo indirizzata al Rettore ovvero al Direttore generale da parte della presunta vittima. Nella stesura della denuncia la persona potrà farsi assistere dal/dalla Consigliere/a di fiducia.
3. Il Rettore o il Direttore generale trasmettono gli atti agli organi e agli uffici competenti per il procedimento disciplinare fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Durante l'intero procedimento deve essere garantita la riservatezza. A chi è accusato devono essere forniti tutti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e garantito l'esercizio della difesa.
5. L'Amministrazione adotterà le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e a ripristinare un ambiente di lavoro sereno ponendo una particolare cura nel prevenire eventuali comportamenti ritorsivi.

Art. 10 – Trattamento e protezione dei dati personali

1. Il trattamento dei dati personali raccolti ai sensi di normativa e regolamenti in materia di mobbing e molestie sessuali avviene nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, a seguire: GDPR) e del Decreto Legislativo 196/2003.
2. Con riferimento al trattamento dei dati personali dei soggetti che si rivolgono al/alla Consigliere/a di fiducia, si precisa che il/la Consigliere/a di fiducia risulta unico titolare di tale trattamento, come tale soggetto agli obblighi previsti dal GDPR, con particolare riferimento ai capi II, III e IV.
3. L'Università di Verona, esclusivamente nella fase di procedura formale, risulta titolare del trattamento dei dati personali dei soli soggetti coinvolti dalla denuncia formalizzata e come tale soggetto agli obblighi previsti dal GDPR, con particolare riferimento ai capi II, III e IV.

TITOLO IV - NORME FINALI

Art. 11 – Divulgazione del Regolamento

1. L'Ateneo si impegna a diffondere la conoscenza del presente Regolamento e a predisporre specifici interventi formativi e di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona.
2. A tal fine:
 - a) consegna il Regolamento agli studenti al momento dell'immatricolazione e lo distribuisce al personale docente, tecnico e amministrativo all'atto della nomina o della firma del contratto.
 - b) promuove un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del Regolamento nella prevenzione e nella lotta contro il mobbing e le molestie sessuali.
3. Il Regolamento è consultabile sul sito dell'Ateneo.

Art. 12 - Emanazione ed entrata in vigore del Regolamento

1. Il presente Regolamento è approvato dal Senato Accademico previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione ed emanato con decreto del Rettore.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo ufficiale di ateneo ed entra in vigore, se non diversamente previsto dal decreto stesso, il giorno immediatamente successivo alla sua pubblicazione.

Art. 13 - Modifiche del Regolamento

1. Le modifiche al presente regolamento devono essere apportate con le medesime modalità di cui al precedente art. 12.