AOO "CLE" - Prot.: 0067832/2017 del 27/12/2017 - Decreti rettorali - 1887/2017

UNIVERSITÀ DI PISA

UNIVERSITA' DI PISA
Codice AOO: CLE
Num. Prot.: 0067832 / 2017
Data: 27/12/2017
Rep: **Decreti rettorali**
Num: **1887/2017**

Direzione Affari Legali e Generali
Unità Elettorale, Normativa e Costituzione Strutture universitarie/RF/AS

IL RETTORE

VISTA: la Legge 9 maggio 1989, n. 168, ed in particolare l'art. 6, comma 1, "Autonomia delle Università";

VISTA: la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 - "*Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*";

VISTO: lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. 27 febbraio 2012, n. 2711 e successive modifiche, e in particolare l'art.2, comma 2;

VISTA: la Risoluzione del Parlamento Europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI));

VISTA: la Raccomandazione 27 novembre 1991, n. 92/131 della Commissione europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

VISTO: il Codice Etico della Comunità Universitaria Pisana, emanato con Decreto Rettorale 25 luglio 2011, n.9699 e successive modifiche ed integrazioni;

RILEVATA: la necessità di istituire la figura del/la Consigliere/a di fiducia per meglio prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio;

VISTA: la proposta di Regolamento istitutivo la figura del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio, presentata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

DATO ATTO: che, secondo quanto previsto dall'art. 50 CCNL comparto università, della proposta formulata dal CUG, contenente riferimento anche alla prevenzione e contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, è stata data informazione preventiva alle organizzazioni sindacali di cui all'art.9 del CCNL stesso;

DATO ATTO: che ai sensi dell'art. 51 del CCNL comparto università, sulla proposta formulata dal CUG e presentata all'Amministrazione per i connessi provvedimenti di competenza in ordine all'istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia, si è svolta la consultazione con le organizzazioni sindacali firmatarie del citato CCNL;

VISTA: la delibera 30 novembre 2017, n.390 con la quale il Consiglio di amministrazione ha espresso parere favorevole sul testo del regolamento suddetto;

VISTA: la delibera 15 dicembre 2017, n.260 con la quale il Senato accademico ha approvato il testo del regolamento suddetto;

DECRETA

Art. 1

E' emanato il *Regolamento istitutivo la figura del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio*, come da allegato al presente decreto di cui è parte integrante.

Art. 2

Il regolamento di cui all'articolo 1 del presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione all'Albo Ufficiale Informatico d'Ateneo. Il presente decreto è inoltre consultabile sul sito web dell'Ateneo.

IL RETTORE
Paolo Maria Mancarella

Regolamento istitutivo del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio

D.R 27 dicembre 2017, n. 67832 (Emanazione), pubblicato il 27 dicembre 2017, in vigore dal 28 dicembre 2017

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Le misure di prevenzione e contrasto approntate nel presente Regolamento si applicano a tutti/e coloro che studiano e lavorano all'Università di Pisa, 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.

Art. 2
Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento, in conformità al Codice etico della Comunità universitaria pisana:

a) si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, nonché il ruolo che occupa in ambito universitario.
b) Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono porre in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati alla lettera precedente, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
c) Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, che arrechi offesa alla dignità o alla libertà o all'inviolabilità della persona che lo subisce, con l'eventuale effetto di creare un clima intimidatorio, ovvero ostile, in quanto degradante o umiliante, o comunque offensivo perché caratterizzato da intimidazioni e/o ritorsioni nei confronti della persona stessa. La molestia può avere anche una connotazione sessuale. Le molestie possono provenire dal/la superiore al/la subordinato/a o dal/la subordinato/a al/la superiore; le molestie possono altresì realizzarsi tra colleghi/e non legati/e da subordinazione gerarchica o comunque di pari livello; le molestie possono essere anche miste.

Art. 3
Consigliere/a di fiducia

1.Secondo gli orientamenti di cui alla risoluzione del Parlamento Europeo 2001/2339 e alla raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE, è istituito/a il/la Consigliere/a di fiducia cui le persone di cui all'art. 1 possono eventualmente rivolgersi per ottenere supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a ogni tre anni, con incarico che non può essere rinnovato/a, dal Rettore, sentito il Comitato Unico di Garanzia, tra i soggetti dichiarati idonei dal Senato accademico per garanzie di terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, riservatezza, nonché in possesso di elevata competenza professionale in ordine alle mansioni attribuite. Il Senato accademico individua gli/le idonei/e in base ad apposita procedura di evidenza pubblica per titoli e colloquio. L'incarico di Consigliere/a di fiducia è incompatibile con l'appartenenza ai ruoli dell'Università e con qualsiasi altro incarico conferito dall'Università di Pisa.

3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:

a) presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie di cui all'art. 2, imputabili ad altro componente della Comunità universitaria, o ad altra persona di cui all'art. 1, e si adopera 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 l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;

c) ha 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;

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.

4. Il/La Consigliere/a di fiducia può essere invitato/a a partecipare a riunioni del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione etica.

5. Al/la Consigliere/a di fiducia è attribuito un compenso stabilito dal Consiglio di amministrazione e sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali.

Art. 4
Procedura informale d'intervento del/la Consigliere/a di fiducia

1. Qualora si verifichi una discriminazione o molestia di cui all'art. 2, qualunque soggetto di cui all'art. 1 potrà rivolgersi al/la Consigliere/a inoltrando una segnalazione per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. Il/La Consigliere/a di fiducia, ricevuta la segnalazione di cui al comma 1 e acquisto dal/la segnalante stesso/a il previo espresso consenso ad assumere iniziative, avvia la trattazione della problematica al fine dell'interruzione dei comportamenti di cui all'art. 2.

3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in tempi ragionevolmente brevi, può:

a) consigliare la persona richiedente il suo intervento in merito ai comportamenti da tenere;

b) richiedere un colloquio con il/la presunto/a autore/trice del/i comportamento/i di cui all'art. 2;

c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso all'esame;

d) proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;

e) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, uguaglianza e dignità delle persone coinvolte nel caso.

4. La segnalazione di cui al comma 1 può essere ritirata dalla persona richiedente l'intervento in ogni momento della procedura informale.

Articolo 5
Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito web nell'Albo Ufficiale Informatico d'Ateneo.