

DELIBERE DELLE SEDUTE 2015

DELIBERAZIONE N. 1

Servizi per l'infanzia-asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca Bando 2014-2015

1. Richiedere alla Ripartizione Affari Finanziari di procedere alla copertura finanziaria per i due bandi dei servizi all'infanzia, "Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca 2014-2015" e "Bambini estate 2015".
2. Invitare le Referenti del Rettore per le Pari Opportunità, Prof.ssa Forcina e Prof.ssa Sunna, ad un incontro per approfondire il tema dei Servizi per l'Infanzia

DELIBERAZIONE N. 2

Piano triennale delle azioni positive

1. Attendere il risultato dell'esame da parte della Contrattazione Collettiva Integrativa per avviare le proposte di attuazione
2. Suddividere le proposte per anno, al fine di avviare un piano esecutivo dettagliato con tempistica e costi da notificare agli organi competenti

DELIBERAZIONE N. 3

Telelavoro

1. Organizzare un evento pubblico per presentare la pubblicazione sul Telelavoro
2. Chiedere l'inserimento dell'evento nel programma delle manifestazioni per il 60° anniversario dell'Università

DELIBERAZIONE N. 4

Sito - determinazioni conclusive

1. Affidare la gestione del sito del CUG nel portale Unisalento al dipendente in servizio presso l'Ufficio Organi Collegiali al quale è affidato il compito di seguire le attività del CUG
2. Sollecitare l'Amministrazione ad intervenire in merito all'individuazione di uno spazio riservato al CUG nella Homepage di Unisalento

DELIBERAZIONE N. 5

Collegio di conciliazione – Nomina componente

Eleggere la Prof.ssa Porrini in entrambe le commissioni del Collegio di Conciliazione

DELIBERAZIONE N. 6

Malessere lavorativo docente universitario – Aggiornamenti

...OMISSIS...

DELIBERAZIONE N. 7

Incontro con la referente del Rettore, prof.ssa Claudia Sunna sulle materie di interesse comune fra CUG e Pari Opportunità

- Art.1 Fornire alla Prof.ssa Sunna il Piano triennale delle Azioni positive, il Regolamento sul Telelavoro, il bando dell'Asilo Nido e la delibera n.1 del 21 gennaio 2015 riguardo la copertura finanziaria dei Servizi all'Infanzia.
- Art.2 Invitare la Referente a partecipare, di tanto in tanto, alle sedute del CUG per uno scambio di informazioni.
- Art.3 Trasmettere alla Referente, in copia conoscenza, l'Ordine del Giorno di ogni Convocazione del CUG

DELIBERAZIONE N. 8

Comunicazioni e organizzazione della presentazione del libro sul Telelavoro

Programmare la Giornata di presentazione del CUG nella mattinata di giovedì 7 maggio 2015 e la Presentazione del libro sul Telelavoro in una data da destinarsi, in base alle disponibilità dei possibili ospiti

DELIBERAZIONE N. 9

Piano Triennale: individuazione delle attività 2015

Promuovere l'attuazione delle seguenti azioni positive per l'anno 2015:

- sollecitare la nomina della Consulente di Fiducia;
- riesaminare alcuni regolamenti;
- promuovere i servizi per l'infanzia;
- agevolare il Telelavoro;
- creare delle convenzioni finalizzate alla salute e alla prevenzione;
- organizzare seminari e corsi di formazione.

DELIBERAZIONE N. 10

Esame dei documenti del Nucleo di Valutazione

Chiedere alle Referenti del Rettore per le Pari Opportunità di aggiornare il CUG sulle azioni riguardanti il rilevamento dei bisogni dei dipendenti e degli studenti ai fini della conciliazione, e di partecipare alla stesura dei prossimi questionari.

DELIBERAZIONE N. 11

Art.7 del Regolamento di funzionamento del CUG – Relazione annuale

Rinviare la discussione dell'argomento alla prossima riunione del Comitato Unico di Garanzia

DELIBERAZIONE N. 12

Modulistica non conforme ai principi delle “Pari Opportunità” – Aggiornamento

Invitare il Direttore Generale a rivedere il Protocollo di azione della Legge n.190 adottato dall'Ateneo, per adeguare nello specifico quanto riportato nella lettera B) del punto 3.2 “...nel caso di aspiranti coniugate, queste dovranno indicare cognome da nubile, nome proprio e cognome del coniuge...” al fine di applicare la norma a tutte le persone coniugate, indipendentemente dal sesso

DELIBERAZIONE N. 13

Partecipazione dei componenti supplenti alle sedute del CUG - Determinazioni

Rinviare la discussione del punto alla prossima adunanza

DELIBERAZIONE N. 14

Presentazione del libro sul Telelavoro

Rinviare la discussione del punto alla prossima adunanza

DELIBERAZIONE N. 15

Organizzazione conferenza prevista per il 7 maggio p.v. - Presentazione del Comitato

Assegnare il compito per la preparazione della Conferenza di Ateneo di presentazione del Comitato a tre componenti del CUG: la Prof.ssa McBritton, l'Avv. Mariano e la studentessa Carbone

DELIBERAZIONE N. 16

Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing (D.R. n.758 del 2010)

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (D.R. n. 2394 del 2005) Revisioni

Affidare il lavoro di proposta di revisione del “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing” e del “Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro” a un gruppo di lavoro, composto dal Sig. Borrescio, l'Avv. Mariano e l'Avv. Metrangolo

DELIBERAZIONE N. 17

Malessere lavorativo – aggiornamenti sulle istanze ricevute

...OMISSIS...

DELIBERAZIONE N. 18

Esame documenti del Nucleo di Valutazione e Relazioni sulla valutazione del rischio da stress per lavoro correlato

Dare mandato alla Presidente di trasmettere al Nucleo di Valutazione una nota che riporti le osservazioni emerse nella discussione sopra riportata

DELIBERAZIONE N. 19

Relazione annuale (Art.7 del Regolamento di funzionamento del CUG). Approvazione

Rinviare l'approvazione della relazione annuale alla prossima adunanza del CUG

DELIBERAZIONE N. 20

Partecipazione dei componenti supplenti alle sedute del CUG - Determinazioni

Non concedere la possibilità di partecipazione alle sedute del CUG ai componenti supplenti

DELIBERAZIONE N. 21

Organizzazione conferenza prevista per il 7 maggio p.v. - Presentazione del Comitato

Stabilire la nuova data per la Conferenza di presentazione del CUG alla Comunità accademica in base alla disponibilità degli Organi di Governo e preparare il programma dell'evento

DELIBERAZIONE N. 22

Organizzazione conferenza Presentazione del Comitato

Attribuire all'evento il titolo "CUG e Governance: strumenti di gestione per le Pari Opportunità e il benessere nell'ambiente di lavoro e di studio"

Inviare la bozza del programma del seminario al Rettore, al Direttore Generale Reggente, all'Ufficio comunicazione e al capo della Ripartizione Risorse Umane, al fine dell'inserimento del seminario "CUG e Governance: strumenti di gestione per le Pari Opportunità e il benessere nell'ambiente di lavoro e di studio" negli eventi del 60° anniversario dell'Università e al fine di autorizzare la partecipazione del personale tecnico amministrativo nell'ambito dell'orario di servizio.

Inviare la brochure al Prorettore, ai componenti del Senato Accademico, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Difensore Civico, alla Presidente della Commissione Etica, e alle Referenti del Rettore alle Pari Opportunità

DELIBERAZIONE N. 23

Organizzazione conferenza Presentazione del Comitato

- Fissare per il prossimo 10 giugno il Seminario di formazione "CUG e Governance: strumenti di gestione per le Pari Opportunità e il benessere nell'ambiente di lavoro e di studio";
- Approvare la bozza del programma;
- Dare avvio alle procedure necessarie al fine di definire le varie fasi previste nel programma e, pertanto, trasmettere il programma alla Segreteria Particolare del Rettore, alla Direzione Generale, al Servizio Comunicazione, al Consiglio degli Studenti, alla Consulta del personale tecnico amministrativo e all'Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali per le relative competenze.

DELIBERAZIONE N. 24

Organizzazione conferenza Presentazione del Comitato

Prendere atto di quanto comunicato dalla Presidente

DELIBERAZIONE N. 25

Revisioni Codici di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005

- Apportare le correzioni alla bozza del nuovo codice, redatta dal gruppo di lavoro, costituito dai componenti Borrescio, Mariano e Metrangolo con delibera n.16 del 9 marzo 2015, come concordato in seduta,

- limitatamente ai primi undici articoli, che a seguito delle modifiche, diventano 10 articoli, rinviando l'approvazione del nuovo codice alla prossima adunanza del CUG;
- Dare mandato alla Presidente di inviare una nota al Magnifico Rettore per ripristinare la figura della Consigliera/e di fiducia, e corredare tale richiesta con gli articoli relativi a tale figura.

DELIBERAZIONE N. 26

Condizioni per il regolare funzionamento dell'organo

Predisporre una circolare da notificare a tutti i componenti, a firma della Presidente contenente tutte le indicazioni per il regolare funzionamento del CUG.

DELIBERAZIONE N. 27

Codice di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005-Discussione ed eventuale approvazione

Affidare la revisione dell'articolato complessivo del Codice di condotta, con l'inserimento degli articoli relativi alla Consigliera di Fiducia, al gruppo di lavoro istituito dal CUG con delibera n. 16 del 9 marzo 2015, integrato dalla Presidente.

DELIBERAZIONE N. 28

Rapporto Stress – lavoro correlato

Invitare la Coordinatrice del Nucleo di Valutazione, prof.ssa Marilena Gorgoni, per il 23 o 24 settembre a una seduta monotematica del CUG.

DELIBERAZIONE N. 29

Valutazione Seminario di Formazione e Programmazione di ulteriore attività del CUG

Autorizzare la pubblicazione nel sito di Ateneo della documentazione relativa al Seminario tenutosi il 10 giugno 2015, "CUG e Governance: strumenti di gestione per le Pari Opportunità e il benessere nell'ambiente di lavoro e di studio" organizzato dal Comitato.

DELIBERAZIONE N. 30

Codice di condotta ai sensi del D.R. n. 758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005 – Discussione ed eventuale approvazione

1. Il gruppo di lavoro composto dalla Presidente, dall'avv. Mariano, dall'avv. Metrangolo e dal sig. Borrescio, nominato con delibera n.27 del 14 luglio 2015, rivedrà nella forma la bozza di Codice di Condotta predisposta, che sarà inoltrata a tutti i componenti del Comitato Unico di Garanzia.
2. Per l'effetto di quanto previsto dall'art. 1, rinviare la discussione e l'eventuale approvazione del Codice di Condotta alla prossima riunione del Comitato Unico di Garanzia programmata per il 23 settembre p.v. e convocata con nota prot. n. 62499 del 23.07.2015.

DELIBERAZIONE N. 31

Proposte di modifica allo Statuto dell'Università del Salento. Delibera S.A. n. 105 del 21-07.2015

1. Proporre le seguenti modifiche di statuto:

art. 67 c. 6: "Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Per ogni componente effettivo è designato con le medesime modalità un componente supplente"

art. 67 c. 7: "Il Comitato è altresì integrato da due rappresentanti degli studenti designati su base elettiva, che partecipano alle deliberazioni con esclusione delle materie nelle quali sia richiesta una composizione paritetica fra la componente sindacale e la componente dell'Amministrazione".

2. Proporre l'aggiunta del seguente nuovo articolo successivo all'attuale art. 67

La/Il Consigliera/e di fiducia

1. È istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia che opererà in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia per l'attuazione del "Regolamento per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di studio".
 2. La/Il Consigliera/e è individuata sulla base di specifico avviso pubblico, e con le modalità definite dal Regolamento di cui al comma 1, tra soggetti esterni all'Ateneo in possesso di comprovata esperienza e professionalità, ed è nominata dal Rettore.
 3. Ruolo e le funzioni della Consigliera sono definite dal Regolamento di cui al comma 1.
- 3 Prendere atto della proposta presentata al Comitato dalla Dott.ssa Maria Eugenia Verdaguer e trasmessa dalla Presidente. Tuttavia, ritenendo che la stessa vada ad intaccare i presupposti normativi e contrattuali, il Comitato considera di non poter avanzare in merito richiesta di modifica dello Statuto.

DELIBERAZIONE N. 32

Nota protocollo n.51864 del 1° luglio 2015 del Nucleo di Valutazione – Condivisione e percorsi attuativi. Incontro con la coordinatrice del Nucleo, prof.ssa Marilena Gorgoni.

1. Informare il Magnifico Rettore e il Direttore Generale della necessità di sensibilizzare il personale con apposite giornate di formazione, in ordine alla metodologia di assegnazione e di valutazione degli obiettivi di performance e proporre l'inserimento, tra gli argomenti da trattare nella Giornata della Trasparenza, anno 2015, dell'illustrazione dei risultati dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di Benessere organizzativo.
2. Chiedere al Magnifico Rettore e al Direttore Generale, di conoscere le determinazioni che si vorranno assumere in merito a quanto disposto dall'art. 1

DELIBERAZIONE N. 33

Codice di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005 – Discussione e approvazione

Rinviare il punto "Codice di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005" alla prossima seduta per esaminare le nuove proposte di integrazione.

DELIBERAZIONE N. 34

Rappresentanza studentesca nel CUG. Criticità

Inviare una nota al Rettore e al Direttore Generale per evidenziare la criticità in seno al CUG dovuta alla mancanza di una componente di parte studentesca già dal mese di maggio 2015. Tanto nell'auspicio che si possano assumere determinazioni in grado di superare il problema, sì da garantire alla componente studentesca la rappresentanza spettante per Statuto, e all'Organo il funzionamento nel pieno della sua composizione.

DELIBERAZIONE N. 35

Codice di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005. Approvazione

Rinviare l'approvazione del Codice di condotta, ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005, alla prossima seduta del Comitato, fissata per martedì 27 p.v., ai fini di un'ulteriore riflessione di ciascun componente, sia di parte pubblica che di parte sindacale.

DELIBERAZIONE N.36

Codice di condotta ai sensi del D.R. n.758 del 2010 e D.R. n. 2394 del 2005. Approvazione

Approvare la bozza di Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio (art.49 CCNL 27/01/20015 e art.50 CCNL 16.10.2008) (All. 1) che dovrà essere inoltrata al Magnifico Rettore e al Direttore Generale per i dovuti provvedimenti.

Allegato n. 1 al verbale del 9 novembre 2015

REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO (art. 49 CCNL 27/01/20015 e art. 50 CCNL 16/10/2008).

Art. 1 – Finalità

Il presente Regolamento è diretto a disciplinare la formulazione di adeguate soluzioni conciliative per risolvere situazioni di malessere lavorativo generato da discriminazioni, molestie sessuali, mobbing nei luoghi di lavoro e/o di studio.

Art. 2 – Destinatari

Il presente Regolamento opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università del Salento (docenti, studenti, personale T/A, CEL, titolari di borse di studio, titolari di assegno di ricerca e di incarico di docenza, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorandi, stagisti e qualsivoglia altra figura di lavoratore che operi nell'Università).

Art. 3 – Principi

L'Università del Salento:

- a. riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con pari dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro e di studio sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto in direzione di un benessere lavorativo;*
- b. riconosce come dovere la promozione del benessere organizzativo, ovvero l'impegno ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.*
- c. si impegna a contrastare accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, attivando anche azioni positive di conciliazione ed applicando il presente Regolamento, in coerenza con il CCNL del Comparto.*
- d. agisce in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e buone prassi dirette a creare un ambiente di lavoro e studio in cui donne e uomini rispettino la dignità di ciascuna/o.*

Art. 4 – Definizioni: Discriminazione, Molestia sessuale, Mobbing.

*Si configura una **Discriminazione diretta** quando, per genere, per religione, per convinzioni personali, per nazionalità o origine etnica, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.*

*Si configura una **Discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, potrebbe produrre un particolare disagio alle persone che professano una determinata religione o ideologia, alle persone portatrici di handicap, alle persone di una particolare età, nazionalità, origine etnica, orientamento sessuale.*

*Si configura come **Molestia sessuale** ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale (racc. CEE del 27/11/1991).*

*Si configura il **Mobbing** nell'ipotesi di forme di violenza morale o psicologica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata dal Datore di lavoro o da un dipendente nei confronti di altro dipendente.*

Esso 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'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità della persona sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.

Art. 5 – Doveri di collaborazione

Tutti i destinatari del presente regolamento, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, devono contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro e di studio in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui le pratiche di discriminazioni, di molestie e di mobbing siano considerate inaccettabili.

Art. 6 – Doveri di riservatezza

Tutte le situazioni previste dal presente Regolamento dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche a tutela della riservatezza. Ai soggetti coinvolti va garantito l'anonimato.

Art. 7 ORGANISMI

Sono competenti all'attuazione del presente Regolamento, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di cui all'art. 67 dello Statuto dell'Università del Salento e la/il Consigliera/e di fiducia istituita e disciplinata ai sensi degli articoli 9 del presente Regolamento.

Art. 8 Comitato Unico di Garanzia

Il CUG, nella persona del suo presidente, e/o dei suoi singoli componenti svolge anche compiti di primo ascolto nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università e ritengono di averne bisogno.

Il CUG è istituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs.165/2001. Le funzioni e i compiti del C.U.G. nell'Università del Salento sono disciplinati dall'art. 67 dello Statuto di Ateneo.

Il CUG agisce primariamente in via preventiva, stimolando buone prassi organizzative e l'adozione di regole di comportamento dirette a creare un ambiente di lavoro e studio in cui donne e uomini rispettino la dignità e l'inviolabilità della persona.

Nell'ambito di una fattiva collaborazione con gli altri Organi accademici dell'Università del Salento, il CUG interagisce con il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico competente, per lo scambio di informazioni utili alla valutazione dei rischi per la salute, al fine di ridurre al minimo quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

Art 9 - Consigliera di fiducia. Nomina. Funzioni e compiti

La/il Consigliera/e di fiducia è individuata, tra soggetti esterni all'Ateneo in possesso di comprovata esperienza e professionalità certificata in materia di discriminazioni, molestie sessuali e mobbing.

E' nominata/o dal Rettore sulla base di specifico avviso e scelta/o nell'ambito di una rosa di tre candidati selezionati dal Comitato Unico di Garanzia, che raccoglie e coordina le candidature attraverso la valutazione comparata dei curricula.

La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermata/o una sola volta. La nomina può essere revocata anche su richiesta del CUG nei casi di gravi inadempienze nell'esercizio dei propri compiti.

L'incarico è svolto a titolo gratuito.

L'Amministrazione si impegna a fornire alla/al Consigliera/e di fiducia adeguati mezzi e risorse per poter adempiere compiutamente alle proprie funzioni, oltre al libero accesso agli atti relativi al caso trattato.

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.

Le cause di incompatibilità non hanno effetto se l'interessata/o cessa dalle funzioni o dalla condizione che le determinano non oltre il decimo giorno a quello della nomina.

Le cause di incompatibilità non dichiarate o non tempestivamente rimosse e quelle sopravvenute alla nomina comportano la decadenza immediata dall'incarico.

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.

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;*
- b. assicurare tutela ai soggetti che denunciano casi di le discriminazioni, le molestie sessuali e il mobbing da eventuali ritorsioni, dirette e indirette;*
- c. garantire l'anonimato a chi non desidera esporsi;*
- d. non ha poteri disciplinari, ma è tenuta ad informare l'istante della possibilità di investire il Rettore o il Direttore Generale delle questioni che possano avere una rilevanza disciplinare, per l'eventuale attivazione dei relativi procedimenti;*
- e. può 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;*
- f. la/il Consigliera/e di fiducia può richiedere l'intervento del CUG per un parere nel merito delle questioni trattate;*
- g. 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. Quest'ultima in ogni momento può ritirare il proprio assenso alla prosecuzione della procedura avviata;*

- h. alla/al Consiglieria/e non si può opporre il segreto di ufficio, se non per gli atti riservati per espressa indicazione di legge o regolamento di autonomia. Tutti gli organi ed uffici dell'Ateneo, su richiesta della/del Consiglieria/e di fiducia, sono tenuti a collaborare fornendo tempestivamente i documenti e le informazioni utili.*

Art. 10. Rapporti fra Consiglieria/e di fiducia e Comitato Unico di Garanzia

La/il Consiglieria/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, su richiesta, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia.

Art. 11 – Istruttoria delle segnalazioni

La persona che ritenga di essere vittima di mobbing, molestie sessuali o altro tipo di discriminazione può rivolgersi alla/al Consiglieria/re di fiducia la quale ne darà tempestiva informativa alla/al Presidentessa/e del CUG.

L'istanza potrà essere formulata verbalmente o utilizzando la specifica modulistica resa disponibile sul sito web dell'Ateneo ed inoltrata all'indirizzo dedicato.

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

La/il Consiglieria/e di fiducia, verificata preliminarmente la propria competenza sulla questione oggetto dell'istanza, darà avvio alla procedura conciliativa che dovrà concludersi entro il termine massimo di 90 gg. dal ricevimento dell'istanza.

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

All'esito la/il Consiglieria/e potrà disporre:

- *archiviazione per insussistenza della condotta inquadrabile nelle discriminazioni, mobbing e molestie sessuali;*
- *composizione del conflitto mediante azione di conciliazione con verbale sottoscritto dalle parti in causa;*
- *presa d'atto dell'insussistenza della possibilità della conciliazione.*

Dell'esito del procedimento la/il Consiglieria/e dovrà relazionare al Comitato Unico di Garanzia.

La/il segnalatrice/ore, nell'ipotesi, di disposta archiviazione da parte della/del Consiglieria/e può rivolgersi al CUG per un suo intervento che si può attivare mediante una commissione ristretta per un'ulteriore valutazione a seguito della quale il CUG formulerà eventuali proposte organizzative per la risoluzione del conflitto.

Invece, nell'ipotesi di insussistenza della possibilità di conciliazione, la/il Consiglieria/e, sentito il parere della/del segnalatrice/ore, inoltrerà la documentazione acquisita al CUG, che attiverà una commissione ristretta per un'ulteriore indagine. Se, a seguito dell'ulteriore valutazione, verrà confermato il disposto della/del Consiglieria/e, il CUG formulerà proposte organizzative per la risoluzione del conflitto e/o valuterà la rimessione ai competenti organi disciplinari.

Art. 12 – Relazione annuale

Il CUG, d'intesa con la/il Consiglieria/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 nel rispetto dell'anonimato dei destinatari del regolamento.

Art. 13 – 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.*
- *Porre particolare attenzione alla formazione dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta al benessere lavorativo.*
- *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 Consiglieria/e di Fiducia.*

Art. 14 – Disposizione transitoria

In attesa della nomina della/del Consiglieria/e di fiducia, le funzioni e i compiti di cui all'art. 9 del presente regolamento, saranno assorbiti dal CUG.