Regolamento per l'istituzione e la disciplina delle attività del/la Consigliere/a di fiducia (emanato con d.r. 664 del 20 dicembre 2022)

Art. 1 Oggetto

1. Presso l'Università degli Studi di Macerata è istituito il/la Consigliere/a di fiducia, al quale possono rivolgersi per ottenere supporto contro ogni discriminazione, molestia o mobbing, coloro che studiano o lavorano, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto, nell'Università, nonché coloro che, a qualsiasi titolo, operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento, s'intende per:

- a) "*discriminazione diretta*": la situazione in cui 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 disabilità, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali, di salute ed economiche, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, nonché il ruolo che occupa in ambito universitario;
- b) "*discriminazione indiretta*": la situazione in cui 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) "*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 o ritorsioni nei confronti della persona stessa. La molestia può avere anche una connotazione sessuale. Le molestie possono provenire dal superiore gerarchico nei confronti del personale subordinato; le molestie possono altresì realizzarsi tra colleghi non legati da subordinazione gerarchica o comunque di pari livello; le molestie possono essere anche miste.
- d) "*mobbing*": una serie di atti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, con connotazioni denigratorie e vessatorie

Art. 3 Incarico

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è individuato a seguito di procedura di selezione pubblica ed entra nell'esercizio delle proprie funzioni al momento della nomina, che avviene con decreto del Rettore.
2. L'incarico di Consigliere/a di fiducia è incompatibile con l'appartenenza ai ruoli dell'Università e con qualsiasi altro incarico conferito dall'Università.
3. L'incarico di Consigliere/a di fiducia ha durata di tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
4. L'incarico può essere revocato con atto motivato del Rettore, anche su proposta del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 4 Funzioni

1. Il/la Consigliere/a di fiducia svolge, in piena autonomia, le seguenti funzioni:
 - a) presta attività di ascolto, assistenza e consulenza a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie di cui all'articolo 2, imputabili ad altro soggetto, e si adopera per la soluzione del caso;
 - b) collabora con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel monitoraggio di eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi e individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;
 - c) presenta annualmente, entro il 31 dicembre, una relazione in merito agli esiti delle sue attività al Rettore, al Direttore generale e al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
2. Il/la Consigliere/a di fiducia può essere invitato a partecipare a riunioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 5 Modalità di intervento

1. I soggetti di cui all'articolo 1 che si ritengono vittime di discriminazioni o molestie, imputabili ad altro soggetto di cui al medesimo articolo, possono rivolgersi al/la Consigliere/a inoltrando una segnalazione alla casella di posta elettronica dedicata 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, concorda con il segnalante luogo, orario e modalità per un colloquio. Di norma il primo incontro si svolge entro 15 giorni dalla segnalazione.
3. Il/la Consigliere/a di fiducia, a seguito del colloquio e acquisto dal segnalante il previo espresso consenso ad assumere iniziative, avvia la trattazione della questione al fine di interrompere i comportamenti di cui all'articolo 2.
4. Il/la Consigliere/a di fiducia, nell'ambito della gestione del caso segnalato, può:
 - a) consigliare la persona richiedente il suo intervento in merito ai comportamenti da tenere;
 - b) richiedere un colloquio con il presunto autore del comportamento di cui all'articolo 2;
 - c) acquisire testimonianze e informazioni da altri soggetti e accedere a eventuali atti amministrativi inerenti al caso in esame;
 - d) proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;
 - e) proporre possibili misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata di accertati comportamenti molesti, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro rispettoso.
5. La segnalazione di cui al comma 1 può essere ritirata dalla persona richiedente l'intervento in ogni momento della procedura informale.
6. Qualora i tentativi di soluzione informale non abbiano esito positivo, ovvero qualora i comportamenti di cui all'articolo 2 permangano, fatto comunque salvo l'eventuale esercizio del diritto di difesa nelle competenti sedi giurisdizionali, può essere avviata dall'interessato una procedura formale, con denuncia scritta indirizzata al Rettore.
7. A seguito della ricezione della denuncia di cui al comma precedente il Rettore, sentito il Direttore generale, incarica dell'istruttoria ai fini dell'eventuale irrogazione di sanzioni i competenti organi disciplinari istituiti nell'Università, fermo restando l'obbligo di trasmettere gli atti alla competente Autorità giudiziaria nel caso si ravvisino possibili profili di rilevanza penale. L'organo disciplinare competente, nel corso dell'istruttoria, acquisisce, anche mediante audizione, le valutazioni del/la Consigliere/a di fiducia.

Art. 6

Tutela della riservatezza

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è tenuto all'assoluta riservatezza sulle informazioni a lui riferite dalla persona che ritiene di aver subito discriminazioni o molestie o comunque acquisite nel corso delle proprie attività.
2. L'accertata violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del/la Consigliere/a di fiducia ne comporta l'immediata revoca dalla funzione, ai sensi del precedente articolo 3 comma 4.

Art. 7
Compenso e risorse

1. Al/la Consigliere/a di fiducia è attribuito un compenso, comprensivo anche delle spese che lo stesso dovrà affrontare per l'espletamento dell'attività oggetto del presente regolamento, stabilito nell'avviso di selezione pubblica di cui all'articolo 3 comma 1.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia, per lo svolgimento delle attività previste dal presente regolamento, indicherà una sede esterna all'Università, fermo restando l'obbligo per quest'ultima di assicurare al/la Consigliere/a di fiducia le risorse necessarie per le proprie funzioni, ivi compreso un idoneo locale all'interno delle sedi dell'ente ove ciò risultasse necessario.

Art. 8
Disposizione finale

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si applicano le eventuali disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.