



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

REGOLAMENTO DI ATENEO

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE

EMANATO CON DECRETO RETTORALE N° 8667 DEL 20/12/2023

Indice

1	OGGETTO E CAMPO D'APPLICAZIONE	3
ART.1	Oggetto	3
ART.2	Campo di applicazione	3
2	OBIETTIVI E FINALITÀ	3
ART.1	Obiettivi	3
ART.2	Finalità	3
ART.3	Politica dell'Ateneo in materia di tutela della persona	3
3	ACRONIMI	4
4	DEFINIZIONI	4
5	RIFERIMENTI	6
6	PREMESSE	8
ART.1	Premesse	8
7	DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO	9
CAPO I	LA TUTELA DELLE PERSONE IN UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE	9
ART.1	Principi generali	9
ART.2	Programmi di Prevenzione	10
ART.3	Formazione, informazione e sensibilizzazione	10
CAPO II	IL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA	11
ART.1	Il/la Consigliere/a di Fiducia	11
ART.2	Principali Compiti del/della Consigliere/a di fiducia	11
ART.3	Ulteriori attribuzioni al/alla Consigliere/a di Fiducia	11
ART.4	Tutela della privacy della persona segnalante	11
ART.5	Relazione annuale e riunioni con il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità	12
CAPO III	SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, PROCEDURA FORMALE E ISTRUTTORIE INTERNE	12
ART.1	Premesse	12
ART.2	Procedura di segnalazione al/alla Consigliere/a di Fiducia	13
ART.3	Procedura di segnalazione alternativa	13
ART.4	Procedura Informale	13
ART.5	Procedura Formale	14
8	ENTRATA IN VIGORE E NORME TRANSITORIE	14

1 Oggetto e Campo d'applicazione

ART.1 Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina, ai sensi della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro"*, il divieto delle violenze e molestie sul lavoro, nell'alveo delle attività di Università Vita-Salute San Raffaele (di seguito per brevità anche "Ateneo").

ART.2 Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica all'intera comunità universitaria, a partire dal personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo, sino alla componente studentesca dell'Università Vita-Salute San Raffaele, ai/alle collaboratori/trici a vario titolo coinvolti/e, ai/alle candidati/e, ai partner, nonché a coloro i quali sono legati a UniSR da rapporti di collaborazione e consulenza.
2. Si applica inoltre anche alle persone in formazione (incluse quelle in regime di tirocinio), ai lavoratori/lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto a episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano o collaboravano con l'Ateneo, a coloro che entrano nel processo di selezione e a chiunque altro/a entri in contatto con le Persone dell'Università Vita-Salute San Raffaele nello svolgimento delle loro attività lavorativa o didattiche.

2 Obiettivi e finalità

ART.1 Obiettivi

1. Obiettivo del presente documento è la definizione dei principi generali e imprescindibili di riferimento nonché delle condotte non tollerate al fine di assicurare un ambiente libero dalle discriminazioni, dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto deve impegnarsi l'intera popolazione dell'Ateneo.

ART.2 Finalità

1. La finalità del presente Regolamento è prevenire, individuare, vietare e monitorare fenomeni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza e a comportamenti sessualmente inappropriati.
2. Ulteriore finalità del presente Regolamento è fornire supporto alle persone che segnalano i fenomeni di cui al comma 1 del presente articolo, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo, in sinergia con l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

ART.3 Politica dell'Ateneo in materia di tutela della persona

1. Il presente Regolamento rafforza l'impegno che Università Vita-Salute San Raffaele ha da sempre assunto per garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti e tutte, indipendentemente dall'età, dalla provenienza, dalla cittadinanza, dalle caratteristiche fisiche, dal colore della pelle, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile,

dal genere, dall'orientamento ed identità sessuale, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

2. Da sempre l'Ateneo, infatti:

- garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà individuali e si prodiga affinché l'intera popolazione universitaria, nella sua complessità e con riferimento a tutti i soggetti che la compongono, condivida questo principio fondamentale, assicurandone l'osservanza a tutti i livelli della vita lavorativa e accademica;
- promuove la cultura dell'uguaglianza delle persone e delle pari opportunità e si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi valori;
- ritiene inoltre inaccettabile ogni forma di molestia che assuma carattere di intimidazione e/o di ricatto anche in relazione a decisioni adottate nell'esercizio delle proprie funzioni, o che venga posta in essere approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica o di autorevolezza accademica.

3 Acronimi

Sigla	Descrizione
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità
GEP	Gender Equality Plan
LGBTQIA+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, Asexual, Plus (cioè altro).
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro

4 Definizioni

Definizione	Descrizione
Comunità universitaria (di seguito anche “popolazione universitaria” , “Persone di Università Vita-Salute San Raffaele” , “Persone dell'Ateneo”)	Coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo in Università Vita-Salute San Raffaele, i/le dipendenti (il Personale Docente e di Ricerca e il Personale Tecnico-Amministrativo), tirocinanti, collaboratori e collaboratrici per attività di docenza, di ricerca e istituzionali, gli/le studenti pre e post lauream, i/le candidati/e, i partner, nonché coloro i quali sono legati a UniSR da rapporti di collaborazione e consulenza, indipendentemente dallo status contrattuale, sia in quanto Persone Tutelate, sia in quanto soggetti terzi tenuti al rispetto del presente Regolamento
Discriminazione	Ogni atto, prassi o comportamento, anche non voluto, che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere (compresi identità o espressione di genere), dell'origine nazionale o etnica, dello stato di straniero o di cittadino, della religione, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali o politiche, delle caratteristiche fisiche o dell'età, dello stato civile, della genitorialità, della disabilità, dello stato di vittima di violenza domestica, di reati sessuali o stalking o di qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Discriminazione diretta	Una discriminazione si definisce “diretta” quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un’altra persona in situazione analoga.
Discriminazione indiretta	Una discriminazione si definisce “indiretta” qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.
Molestie e violenza di genere	<p>Si definiscono “molestie e violenza di genere” le molestie e la violenza poste in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.</p> <p>Rientrano fra la violenza e le molestie di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+; • La diffusione di immagini intime; • La violenza sessuale, anche in forma attenuata.
Molestie morali o psicologiche	<p>Una molestia si definisce “morale” o “psicologica” qualora perpetrata tramite comportamenti indesiderati, ostili, aggressivi, denigratori o vessatori, diretti contro un individuo, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona e di creare un ambiente intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo. In ogni caso non rispettoso dell’integrità psicofisica della persona. Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all’immagine personale e/o professionale dell’individuo.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l’interlocutore; • Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, caratteristiche fisiche, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale); • Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. “straining”), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico; <p>Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un’altra persona (c.d. “grooming”).</p>
Molestie sessuali	Una molestia si definisce “sessuale” qualora perpetrata tramite quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale,

	<p>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. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le persone.</p> <p>A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie sessuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fissare in modo sessualmente evocativo o fare gesti sessuali inappropriati; • Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale, che mettano a disagio l'interlocutore/interlocutrice; • Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo; • Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sexuale; • Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente), oppure chiederle insistentemente un appuntamento; • Fare avance sessuali indesiderate; • Inviare comunicazioni sessualmente evocative, esplicite o implicite, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato; • Toccare, pizzicare, accarezzare, strofinare o sfiorare di proposito un'altra persona senza il suo consenso; • Promettere vantaggi di qualsiasi tipo o minacciare ritorsioni o conseguenze negative in caso di rifiuto in cambio di favori sessuali.
Persona Segnalante	Persona facente parte della comunità universitaria che effettua una segnalazione riguardo ad una o più condotte discriminatorie o episodi - anche singoli - di violenza o molestie sul lavoro.
Persone Tutelate	Tutte le persone facenti parte della comunità universitaria.
Persona Testimone	Persona facente parte della comunità universitaria che è informata dei fatti, perché presente o informata da una vittima di una condotta di discriminazione, violenza o molestia sul lavoro.

5 Riferimenti

Normativa interna
Codice Etico
Gender Equality Plan
Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e Documento di Valutazione dei Rischi
Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità
Regolamento del personale tecnico-amministrativo

Regolamento di funzionamento del Collegio di Disciplina ai sensi dell'art. 10 L. 240/2010
Regolamento generale di Ateneo
Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti
Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'Identità Alias
Statuto
Normativa italiana
D. Lgs. n. 196/2003 e smi (Protezione e trattamento dei dati personali)
D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
Legge n. 12/2020 (concernente l'istituzione del Ministero dell'università e della ricerca)
Legge n. 240/2010 e smi (Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario)
Legge n. 4/2021 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro)
Riferimenti di settore
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: della distribuzione e dei servizi - Confcommercio
Guida INAIL – "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" (2021)
Rapporto ISTAT sulla Violenza sul luogo di lavoro (2018)
UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template) (2010)
UNI PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
Riferimenti esterni
Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro 08/10/2004
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (o Carta di Nizza) 20/12/2000
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 su contrasto e prevenzione della violenza sulle donne
Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
Convenzione OIL 15/06/2006 n. 187 su salute e sicurezza sul lavoro
Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 sulla salute e sicurezza dei lavoratori

Direttiva “Vittime” 2012/29/EU che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato
Direttiva 2000/43/EU per il contrasto alle discriminazioni su base razziale o etnica
Direttiva 2000/78/EU per il contrasto alle discriminazioni
Direttiva 2002/73/EU e Direttiva 2006/54/EU entrambe in tema di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
Raccomandazione 92/131/CEE su mobbing e molestie sul luogo di lavoro
Raccomandazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 206/2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro
Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo per l’istituzione del ruolo di Consigliere/a di fiducia a prevenzione e contrasto delle molestie di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro
Risoluzione A5-0283/2001 per l’attuazione di politiche di prevenzione del mobbing nel mondo del lavoro
Trattato di Lisbona 13/12/2007 “Carta dei Diritti fondamentali”

6 Premesse

ART.1 Premesse

1. *“L’Unione Europea si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell’uguaglianza e della solidarietà; essa si basa sul principio della democrazia e sul principio dello Stato di diritto. Pone la persona al centro della sua azione istituendo la cittadinanza dell’Unione e creando uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia”* (Carta Dei Diritti Fondamentali Dell’unione Europea, Carta di Nizza).
2. Esistono *“diritti inviolabili e inalienabili della persona”* e valori fondamentali del vivere civile sono *“il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza”*, valori comuni in una *“società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”* (Trattato di Lisbona).
3. *“La violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso”* (Convenzione OIL 190/2019).
4. I citati principi normativi internazionali devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ogni persona, nell’ambito delle attività dell’Ateneo, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita.
5. Università Vita-Salute San Raffaele esprime il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro e di studio sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di discriminazione, di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di violenza.

6. Per promuovere e difendere tali principi Università Vita-Salute San Raffaele adotta il seguente Regolamento.

7 Disposizioni del Regolamento

CAPO I – LA TUTELA DELLE PERSONE IN UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE

ART.1 *Principi generali*

1. Università Vita-Salute San Raffaele rifiuta in termini espliciti qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), discriminazione in generale.
2. La cultura dell'Ateneo è basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.
3. L'intera comunità universitaria è chiamata a rispettare e promuovere i principi contenuti nel presente Regolamento.
4. Le Persone Tutelate hanno il diritto ad un luogo di lavoro e di studio libero da violenza e molestie.
5. Le Persone dell'Ateneo hanno la responsabilità di collaborare per creare un ambiente improntato al rispetto, di supportare coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie.
6. Gli organi di governo, gli organi consultivi, di disciplina e di verifica dell'Ateneo e il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità hanno il compito di promuovere una cultura che contrasti la violenza e le molestie sul lavoro e garantisca la disponibilità di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni di violenza e molestie.
7. Ogni responsabile di area ha il compito di vigilare sul rispetto del Regolamento, di diffonderne i principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
8. Le Persone Tutelate sono invitate a segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione descritti nella sezione dedicata. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessuna persona segnalante sia discriminata con effetti negativi collegati alla segnalazione.
9. Le Persone Tutelate hanno il diritto alla riservatezza: le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali. Tale diritto deve essere integrato con il diritto di essere informate di qualsivoglia pericolo presente sul luogo di lavoro.
10. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di Persone Segnalanti, Persone Discriminate o Molestate o Persone Testimoni.
11. Le condotte poste in essere da parte delle Persone di Università Vita-Salute San Raffaele che, a seguito di istruttoria, si stabilisce rientrino nella definizione di discriminazione, violenza o molestie sul lavoro di cui al presente documento, saranno oggetto di misure adeguate per assicurare l'interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto dagli strumenti

normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

12. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione i diritti della Persona Tutelata.
13. Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'organizzazione, e dovranno prevedere obiettivi misurabili.

ART.2 *Programmi di Prevenzione*

1. La Convenzione OIL 190/2019 riconosce che la violenza e le molestie sul lavoro *“hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona”*. Per questo la Convenzione richiede che, tra le varie misure, siano identificati i pericoli e valutati i rischi relativi alla violenza e alle molestie sul lavoro, e che siano adottate misure per prevenirli e tenerli sotto controllo. Tali misure dovranno essere adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo dell'organizzazione, e dovranno prevedere obiettivi misurabili.
2. L'Ateneo si impegna a istituire programmi di contrasto e di prevenzione della violenza e delle molestie in Università, nonché delle discriminazioni in generale, all'interno dei quali siano valutati pericoli e rischi, misure ed obiettivi, in linea con l'obiettivo generale n. 6 del Gender Equality Plan e con i compiti propri del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

ART.3 *Formazione, informazione e sensibilizzazione*

1. All'intera popolazione universitaria è richiesto un impegno ad agire, nell'ambito della propria attività accademica o amministrativa, nel rispetto del presente Regolamento e dei valori e principi in essa contenuti.
2. Le Persone di Università Vita-Salute San Raffaele devono essere informate e formate sui contenuti di questo documento e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla responsabilità condivisa delle stesse nel promuovere una cultura del lavoro, della ricerca e dell'insegnamento basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.
3. A tal fine l'Ateneo assicura che i contenuti di questo documento siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che vengono erogati con cadenza regolare a tutte le Persone di Università Vita-Salute San Raffaele, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la formazione periodica sul Regolamento per tutte le persone dipendenti, incluse le persone neo-assunte; iniziative formative specifiche al fine di incrementare la sensibilizzazione sul tema; programmi di formazione in ambito Salute e Sicurezza per quanto di competenza; iniziative di formazione e comunicazione organizzate dal Comitato GEP e dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, anche in occasione di eventi e ricorrenze specifiche (es: giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, workshop su tematiche valoriali). La partecipazione a tali momenti formativi costituisce, per le Persone di Università Vita-Salute San Raffaele, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

CAPO II – IL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

ART.1 *Il/la Consigliere/a di Fiducia*

1. Il/la Consigliere/a di Fiducia è una persona esterna all'organizzazione, esperta in discriminazioni, molestie e molestie sessuali, opportunamente contrattualizzata al fine di fornire ascolto, supporto e consulenza su tutte le situazioni a lei/lui segnalate e riferibili al presente Regolamento.
2. Il nominativo ed i contatti relativi al/alla Consigliere/a di Fiducia sono pubblicati sulla intranet universitaria, nonché sul sito web dell'Ateneo.

ART.2 *Principali Compiti del/della Consigliere/a di fiducia*

1. L'attività consulenziale del/della Consigliere/a di Fiducia è rivolta alle Persone Segnalanti e a tutte quelle direttamente o indirettamente coinvolte nella comunità universitaria.
2. Sono compiti del/della Consigliere/a di Fiducia
 - gestire l'accoglienza per le Persone Segnalanti;
 - valutare i diversi casi;
 - fornire consulenza e assistenza predisponendo idonee strategie di intervento.

Nel caso in cui lo ritenga necessario e previo consenso della persona segnalante, il/la Consigliere/a di Fiducia può interagire con il/la Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza per eventuali seguiti di competenza.

ART.3 *Ulteriori attribuzioni al/alla Consigliere/a di Fiducia*

1. Rientrano altresì tra i compiti del/della Consigliere/a di Fiducia:
 - formulare pareri e/o raccomandazioni, a seconda della situazione e dei soggetti coinvolti, agli organi interni di volta in volta interessati, su loro richiesta;
 - suggerire azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare l'effettiva parità e tutela delle persone all'interno di Università Vita-Salute San Raffaele;
 - partecipare attivamente alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Università sui temi del presente Regolamento;
 - realizzare, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia e il Comitato GEP di Ateneo, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie in Università.

ART.4 *Tutela della privacy della persona segnalante*

1. Il/la Consigliere/a di Fiducia garantisce l'anonimato e la tutela della privacy delle Persone Segnalanti e di quelle coinvolte a vario titolo nella situazione segnalata.

ART.5 *Relazione annuale e riunioni con il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

1. Il/la Consigliere/a di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, al Comitato GEP di Ateneo, al Servizio di Prevenzione e Protezione e al/alla Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza, avendo riguardo di omettere i dati identificativi dei soggetti coinvolti per garantirne la riservatezza.
2. Nel documento di relazione annuale sono illustrati:
 - il numero dei casi trattati;
 - il numero dei casi risolti;
 - il numero dei casi oggetto di rinuncia o ancora in corso;
 - le misure adottate;
 - l'esito dei diversi casi;
 - ogni altra informazione ritenuta utile e pertinente, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.
3. Il/la Consigliere/a di Fiducia può partecipare, su sua richiesta o su invito del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, alle riunioni del medesimo Comitato.

CAPO III – SEGNALAZIONI, PROCEDURA INFORMALE, PROCEDURA FORMALE E ISTRUTTORIE INTERNE

ART.1 *Premesse*

1. Università Vita-Salute San Raffaele adotta (e raccomanda di adottare, ndr), nei confronti di coloro che subiscono discriminazioni, molestie o violenza sul lavoro un approccio scevro da ogni pregiudizio, per creare un ambiente di lavoro e studio in cui le persone possano segnalare in modo confidenziale e sicuro eventuali episodi lesivi.
2. Qualunque Persona Tutelata che senta di essere soggetta a condotte che possano costituire discriminazione, violenza o molestia sul lavoro, al pari di qualsiasi persona testimone, è invitata a segnalare tale circostanza tramite i canali messi a disposizione dall'Università, secondo la procedura di segnalazione di seguito descritta.
3. Il processo di gestione delle segnalazioni garantisce l'equa tutela sia della persona segnalante sia di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni devono essere seguite, in fase di colloqui, da una descrizione dettagliata di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita discriminazione, molestia o violenza, e devono essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati.
4. A seguito della segnalazione è possibile avviare una procedura informale o formale a seguito di una valutazione della gravità dei fatti segnalati e del pericolo di recidiva degli stessi.
5. Laddove il/la Consigliere/a di Fiducia non sia direttamente destinataria della comunicazione, la valutazione della gravità dei fatti può avvenire, quando richiesto, con il suo supporto.
6. L'avvio e la prosecuzione della procedura informale, ovvero formale, sono sempre sottoposti al consenso e all'approvazione della persona segnalante.

ART.2 *Procedura di segnalazione al/alla Consigliere/a di Fiducia*

1. Chiunque ritenga di essere oggetto, ovvero sia testimone, dei comportamenti inappropriati descritti nel presente Regolamento, può avviare una procedura di segnalazione in forma riservata al/la Consigliere/a di Fiducia, tramite la quale richiedere un colloquio di approfondimento.
2. Tale segnalazione si concretizza mediante l'invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica cdf.UniSR@fondazione.libellula.com.
3. Alla segnalazione viene dato un riscontro rapido e comunque entro le 48 ore successive.

ART.3 *Procedura di segnalazione alternativa*

1. In alternativa all'iter sopra esposto, la persona segnalante può effettuare una segnalazione tramite e-mail:
 - a. al/alla proprio/a Responsabile di area;
 - b. al/alla Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza;
 - c. al/alla Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità;
 - d. al/la Delegato/a Rettorale per le Disabilità e le Pari Opportunità.con la quale richiedere un confronto ed un successivo colloquio di dettaglio dei fatti segnalati.
2. Il colloquio di dettaglio può avvenire in presenza o in forma telematica, ma sempre in forma riservata.

ART.4 *Procedura Informale*

1. La procedura c.d. "informale" viene attuata, a seguito di una segnalazione, per situazioni di lieve entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di sensibilizzazione o di mediazione.
2. Qualora il destinatario della segnalazione sia uno dei soggetti previsti al precedente art. 3, questi è tenuto/a a rimettere al/alla Consigliere/a di Fiducia, a seguito del colloquio con la persona segnalante, la gestione della procedura.
3. In particolare Il/la Consigliere/a di Fiducia:
 - può confrontarsi informalmente con la persona indicata come autrice dei comportamenti lesivi al fine di acquisire eventuali testimonianze;
 - può attivarsi per porre rimedio alla situazione creatasi, individuando le soluzioni gestionali più adatte al contesto organizzativo, specifiche per interrompere la condotta e il conseguente disagio, compreso un eventuale colloquio chiarificatore tra le persone coinvolte o una vera e propria mediazione del conflitto.
4. La procedura informale deve prevedere da parte del/la Consigliere/a di Fiducia l'attuazione di monitoraggi successivi ("follow up") al fine di verificarne il buon esito.
5. La procedura informale deve concludersi nel più breve tempo possibile, ragionevolmente fissato in 45 giorni, prorogabili per non più di altri 45 giorni, in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta. Nel caso il comportamento segnalato si ripeta, ovvero si attuino comportamenti

ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le Persone Testimoni, è consentito dare luogo alla procedura c.d. “formale”, di cui al successivo art. 5.

6. In conformità al diritto alla riservatezza, tutti i colloqui svolti dal/dalla Consigliere/a di Fiducia, sono vincolati alla riservatezza da parte di tutti i soggetti coinvolti e devono essere previamente concordati e autorizzati in maniera espressa dal/dalla segnalante.

ART.5 *Procedura Formale*

1. La procedura c.d. “formale” viene attuata, a seguito di una segnalazione, per situazioni ritenute di grave entità, riconducibili a gravi discriminazioni o a comportamenti violenti o particolarmente lesivi della dignità della persona ovvero reiterati o che rappresentano un fattore di rischio per la persona, per l’Ateneo, ovvero per entrambi.
2. Il destinatario della segnalazione, a seguito di attenta valutazione dei fattori di rischio della situazione, comunica tempestivamente i fatti, entro e non oltre 48 ore dal ricevimento della segnalazione, al/alla Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza, il/la quale provvede all’eventuale messa in sicurezza della persona che subisce il comportamento segnalato e all’avvio di una fase istruttoria finalizzata ad accertare i fatti.
3. La procedura formale viene presa in carico e gestita dal/dalla Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza che può eventualmente avvalersi degli altri attori potenzialmente destinatari di segnalazione, elencati all’art. 3.2, sempre e solo dietro consenso della persona segnalante.
4. Avviata la procedura formale, il/la Responsabile della Direzione Amministrazione e Finanza provvede a informare l’Organismo di Vigilanza per i seguiti di competenza. Informa altresì il/la Consigliere/a di Fiducia.
5. È sempre possibile per la Persona Segnalante essere affiancata dal/dalla Consigliere/a di Fiducia nel corso dell’intera procedura.
6. La procedura formale deve concludersi nel più breve tempo possibile in relazione alla delicatezza e alla complessità della situazione concreta.

8 Entrata in vigore e norme transitorie

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.