

CONSERVATORIO G. VERDI DI MILANO

IL PRESIDENTE

- VISTA la Legge 09.05.1989, n. 168 “Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica”, e successive modifiche;
- VISTA la Raccomandazione della Commissione europea “Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro” del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE;
- VISTA la Risoluzione A5-0283/2001. (2001/2339(INI)) assunta dal Parlamento Europeo il 20 settembre 2001 relativa al mobbing sul posto di lavoro;
- VISTO il D. Lgs. 30.06.2003, n. 196 recante “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come modificato dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, e successive modifiche;
- VISTA la Legge 21 dicembre 1999, n. 508 “Riforma delle Accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati.” e successive modifiche;
- VISTO il D.P.R. 28 febbraio 2003, n. 132 “Regolamento recante criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali, a norma della legge 21 dicembre 1999, n. 508”;
- VISTA la Legge 06.11.2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- VISTO il D.P.R. 16.04.2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- VISTO lo Statuto del Conservatorio “G. Verdi” di Milano;
- VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 20225;
- RAVVISATA pertanto la necessità di provvedere;

DECRETA

- 1) È emanato il Codice del Conservatorio G. Verdi di Milano per la tutela della dignità della persona, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 aprile 2025.
- 2) Il Codice è pubblicato nel sito istituzionale nella pagina dell'Amministrazione trasparente;
- 3) Si dispone la trasmissione dell'informativa alle OO.SS e l'invio del Codice, attraverso e-mail istituzionale, agli studenti, ai docenti e al personale tecnico amministrativo.

IL PRESIDENTE
RAFFAELLO VIGNALI
16.04.2025 12:38:32 GMT+01:00



Firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 1

Principi Generali e ambito di applicazione

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano, richiamandosi alla Raccomandazione CEE n. 92/131 del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, deve garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà, dignità e inviolabilità della persona.
- 2) Il Conservatorio G. Verdi di Milano si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti e a garantire altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno dell'Ateneo.
- 3) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende favorire un clima di benessere organizzativo e lavorativo e relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, nonché prevenire e contrastare i fenomeni della discriminazione, delle molestie e delle molestie sessuali, morali e psicologiche e del mobbing.
- 4) Il presente Codice si rivolge al personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio in Ateneo, ai dottorandi e agli studenti.

Art.2

Discriminazioni

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, e quindi qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone *in ragione di genere, origine etnica, nazionale, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, abilità, condizioni sociali ed età.*

Art. 3

Molestie e Molestie sessuali

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali e quindi ogni comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, scritta, anche attraverso sistemi di messaggistica e social network, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice/studentessa o di un lavoratore/studente e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art.4
Mobbing

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing con ciò intendendosi una qualsiasi forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da altri soggetti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Art. 5
Molestia morale e psicologica

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende prevenire e contrastare ogni forma di molestia morale e psicologica ed ogni comportamento ostile, aggressivo, denigratorio e vessatorio diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Rientrano nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e danni alla professionalità dell'individuo.

Art. 6
Disfunzioni e criticità relazionali

- 1) Il Conservatorio G. Verdi di Milano intende prevenire e contrastare disfunzioni e criticità relazionali che possano arrecare disagio e pregiudizio alla persona o all'organizzazione.

**Art.7 Consigliera
di Fiducia**

- 1) E' istituita la figura della Consigliera di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.
- 2) La Consigliera di Fiducia fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, molestie, mobbing, molestie sessuali, molestie morali e psicologiche o disfunzioni e criticità relazionali che possono arrecare disagio e pregiudizio alla persona e all'organizzazione. La Consigliera di Fiducia è persona esterna al Conservatorio ed è scelta tra coloro che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. E' designata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito di una rosa di nominativi, ed è nominata dal Presidente.
- 3) La Consigliera di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Dura in carica tre anni e può essere riconfermata per un secondo triennio.
- 4) Il Conservatorio si impegna a supportare sia dal punto organizzativo che dal punto finanziario le attività della Consigliera di Fiducia. La Consigliera di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo Art. 8, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione. La Consigliera di Fiducia ha, in particolare, funzioni di prevenzione, di ascolto, di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno del Conservatorio. La Consigliera di Fiducia formula pareri e raccomandazioni in relazione alle problematiche delle quali viene a conoscenza nell'esercizio della propria funzione. Tali raccomandazioni devono essere rivolte a seconda delle singole situazioni e dei soggetti coinvolti al Direttore, al Direttore Amministrativo, ovvero al Presidente o ad altri organi di Conservatorio.
- 5) La Consigliera di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Direttore, al Consiglio Accademico, al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di Valutazione, ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata e, in relazione alle attività relative agli studenti, alla Consulta degli studenti.
- 6) La Consigliera di Fiducia percepirà un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta, fissato dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 8

Procedure di tutela delle persone oggetto di comportamenti segnalati

- 1) Fatta salva la possibilità di richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare o l'apertura di un procedimento giudiziario, chiunque sia oggetto o sia venuto a conoscenza di discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali, può rivolgersi, entro 12 mesi dal verificarsi dell'ultimo episodio, alla/al Consigliera di Fiducia, la quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, fornirà la più ampia consulenza al fine di adottare la procedura più opportuna a tutela della persona oggetto di detti comportamenti.

A. Procedura informale

1A. La Consigliera di Fiducia, ove la persona che le/gli si è rivolta lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio o criticità per ripristinare un sereno ambiente di lavoro e di studio.

2A. La Consigliera di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona che le/gli si è rivolta. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

3A. La Consigliera di Fiducia redige, al termine della procedura informale, una relazione che deve essere consegnata ai soggetti competenti e alla persona che le/gli si è rivolta.

B. Procedura formale interna

1B. Qualora la persona che si è rivolta al/la Consigliere/a ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può, nei termini di 180 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, fare ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'Amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al Direttore e al Presidente.

2B. Il Direttore e il Presidente, entro 15 giorni, nominano una commissione istruttoria composta da cinque membri, di cui almeno due per ogni componente (studenti, docenti, personale TA) in relazione della persona oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche. Nel caso della componente studentesca, i membri sono designati dalla Consulta degli studenti.

3B. La Commissione istruttoria ha il compito di verificare la fondatezza della denuncia, sentiti i soggetti interessati.

4B. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.

5B. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

6B. La Commissione istruttoria al termine della sua attività redige una relazione che invia al Direttore ed agli interessati.

7B. Il Direttore, qualora sia dimostrata la fondatezza della denuncia, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuno dei soggetti menzionati al precedente Art. 1- comma 4.

8B. Il Direttore, qualora sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, opera anche al fine di riabilitare la persona accusata e intraprendere provvedimenti finalizzati a ristabilire un ambiente di lavoro e di studio adeguati.

Art.9

Riservatezza

- 1) Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
- 2) La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del Regolamento UE 679/2016 in materia di trattamento dati.
- 3) La persona oggetto di discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.
- 4) E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti vietati. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è

valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 10 **Formazione e informazione**

- 1) Il Conservatorio si impegna a:
 - a) garantire la più ampia pubblicità del presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 1;
 - b) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della Consigliera di Fiducia;
 - c) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione ai responsabili delle Strutture di Conservatorio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione di mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche;
 - d) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati;
 - e) promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del presente Codice nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, il mobbing, le molestie, le molestie sessuali o morali/psicologiche e nelle criticità relazionali e organizzative. A tal scopo la Consigliera di Fiducia, provvederà a trasmettere una specifica relazione sui risultati del monitoraggio agli organi di governo del Conservatorio e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata.

Art. 11 **Dovere di collaborazione**

- 1) Tutti i soggetti indicati nell'Art. 1 – comma 4 del presente Codice sono invitati a collaborare con il/la Consigliere/a di Fiducia al fine di assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, segnalando anche casi di mobbing o di molestie o di molestie sessuali o di molestie morali e psicologiche e di criticità relazionali e organizzative di diretta testimonianza.
- 2) I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle discriminazioni, del mobbing, delle molestie e delle criticità relazionali e organizzative negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Il Direttore Amministrativo, i Responsabili degli Uffici, degli organi ed organismi (Dipartimenti e Scuole) del Conservatorio sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di tutela della dignità della persona e hanno il dovere di sostenere la persona che intende denunciare i comportamenti indicati negli articoli 2, 3, 4 e 5 del presente Codice, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Art. 12 **Norme finali**

- 1) Il Consiglio di Amministrazione si impegna ad avviare il procedimento di nomina della Consigliera di Fiducia entro 30 giorni dalla data in cui si renda vacante l'incarico.
- 2) Il Codice per la tutela della dignità della persona del Conservatorio G. Verdi di Milano è emanato con decreto del Presidente, è pubblicato sul sito istituzionale entro il giorno successivo ed entra in vigore il giorno stesso.



CONSERVATORIO DI MUSICA "G. VERDI" - MILANO

Documento in allegato protocollato in data 16/04/2025

N° di Protocollo - 0003742 -

Oggetto: Codice del Conservatorio G. Verdi di Milano per la tutela della dignità della persona, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 aprile 2025

Data Documento: 16/04/2025

Inserito da: Utenza 744 (Segreteria di Direzione)

Sottoclassificazione 1: PRESIDENTE

Sottoclassificazione 2:

Sottoclassificazione 3:

Sottoclassificazione 4:

Mittente\Destinatario: Atto pubblico

Mezzo invio\ricezione: Albo sito

← Con Adobe Acrobat, apertura dell'allegato protocollato mediante il tasto  della barra a sinistra.

Per le versioni obsolete utilizzare il menu Documenti\Allegati file.

0003742	2025	16042025	2
N° prot.	Anno	Data	1: ent, 2: usc.
			

I dati saranno conservati e trattati con le garanzie di sicurezza previste dal GDPR - Regolamento UE 2016/679