

CODICE DI CONDOTTA CONTRO IL FENOMENO DEL MOBBING

ART. 1 DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. L'Università di Cassino:
 - a. riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
 - b. considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 028312001, alla direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002;
 - c. si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di *mobbing* il presente codice, in coerenza con il CCNL del Comparto Università quadriennio 2002-2005, che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuali, lesivi della dignità della persona (cfr. art. 45, comma 3, lettere i-j; comma 4, lettere e-f; comma 5, lettera e);
 - d. si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto *mobbing* organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
 - e. istituisce la figura del/della "Consulente di fiducia" e garantisce il sostegno di ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento di tale figura o che sporga denuncia di *mobbing*.

ART. 2 DEFINIZIONE

1. Per *mobbing* si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati, in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e/o con *ratio* discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano nell'Università.
2. La violenza morale è esercitata mediante attacchi contro la persona del lavoratore, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta e infine lo status del lavoratore, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, che adottano comportamenti tesi a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato.
3. Il *mobbing* è riconducibile a comportamenti vessatori messi in atto da chi si trova in posizione di supremazia rispetto alla vittima o ad atti, collettivi o di singoli, con potenzialità lesive e finalità persecutorie, posti in essere da chiunque contro chiunque, nell'ambito lavorativo, aventi lo scopo di aggredire il lavoratore nella sfera della dignità e della integrità della persona, anche se formalmente legittimi e apparentemente inoffensivi.

ART. 3 DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutti i lavoratori, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, devono contribuire ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro in cui

venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile.

ART. 4 CONSULENTE DI FIDUCIA

1. Il Rettore, sentito il Comitato paritetico contro il *mobbing*, nomina il/la Consulente di fiducia che dura in carica per quattro anni e può essere riconfermato/a.
2. Il/La Consulente di fiducia è individuato/a tra soggetti esterni all'Amministrazione in possesso di esperienza e professionalità tali da consentire lo svolgimento dei seguenti compiti:
 - a. ascolto qualificato;
 - b. suggerimenti per la più idonea gestione della situazione, sul piano informale e/o formale;
 - c. consulenza ed assistenza ai lavoratori che vivono situazioni di disagio psicologico.L'intervento del/la Consulente di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi.
3. Il/La Consulente di fiducia, nello svolgimento della propria funzione:
 - a) agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza e fornisce, su richiesta, indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal presente codice e dalla normativa vigente;
 - b) propone all'Amministrazione iniziative di informazioni/formazione mirate, sentito il Comitato paritetico contro il *mobbing*;
 - c) trasmette, alla fine di ogni anno solare, agli Organi di Governo dell'Università, al Comitato paritetico contro il *mobbing*, al Comitato per le pari Opportunità, alle Rappresentanze sindacali (RSU) e alle Organizzazioni Sindacali una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata, rispettando l'anonimato delle persone che si sono rivolte al servizio.
4. Il/La Consulente di fiducia deve essere, ove possibile, la stessa persona che svolge le funzioni del/la Consigliere/a di fiducia previsto dall'art. 6 del vigente Codice di condotta per le pari opportunità.

ART. 5 ATTIVITA' D'ASCOLTO

1. L'Amministrazione potrà istituire, sentito il Comitato paritetico contro il *mobbing*, uno o più sportelli d'ascolto gestiti dal/la Consulente di fiducia.
2. Chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico, potrà rivolgersi al/la Consulente di fiducia per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento sul piano informale, da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali.
3. L'Università si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessato, al/la Consulente di fiducia e a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di eventuali testimoni.
4. E' assicurata, nel corso di tutte le fasi della procedura, l'assoluta riservatezza in merito alla vicenda ed ai soggetti coinvolti.
5. L'Università potrà sottoscrivere, con le associazioni antimobbing e/o con le strutture sanitarie presenti sul territorio, convenzioni utili ad una migliore gestione dei problemi legali, sanitari e sociali che si dovessero affrontare.

ART. 6 PROCEDURA

1. Il/La Consigliere/a di fiducia:
 - segnala il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente;
 - suggerisce i provvedimenti più idonei ad affrontare la situazione, che verrà risolta secondo modalità di mediazione interna all'Ateneo, partecipando, ove richiesto, alla mediazione stessa;
 - in caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerisce all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni amministrative e/o giudiziali del caso;
 - assiste, qualora richiesto, la vittima di molestie in tutte le fasi della vicenda.

ART. 7 RITORSIONI

1. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di *mobbing* è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di eventuale rilievo anche sul piano disciplinare.

ART. 8 RISERVATEZZA

1. Tutte le situazioni previste dal presente codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza.
In particolare, il lavoratore, che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento.

ART. 9 ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

1. L'Amministrazione, avvalendosi del/la Consulente di fiducia, del Comitato paritetico contro il *mobbing* e del Comitato per le Pari Opportunità, è tenuta a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come *mobbing*.
2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti e dei responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di *mobbing*.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con il Comitato paritetico contro il *mobbing*, la diffusione del presente Codice di condotta, e predisporre adeguato materiale informativo.

ART. 10 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

1. Il Comitato paritetico contro il *mobbing*, in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione, promuoverà un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro il *mobbing* e di procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni.
2. La relazione annuale del/la Consulente di fiducia, di cui al precedente art. 4.3, *lett. c)*, sarà acquisita anche agli atti dell'Amministrazione, per formare oggetto di discussione nella

prevista riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

ART. 11
AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo, o che svolgono continuativamente attività di ricerca, nell'Università di Cassino.
2. Gli Organi di Governo dell'Università di Cassino, i Dirigenti ed i Responsabili di struttura sono tenuti all'applicazione del codice di condotta e hanno il dovere, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona.