

## **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL MOBBING**

L'Università di Modena e Reggio Emilia

Premesso che:

- sussiste l'esigenza di prevenire eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione sui luoghi di lavoro al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto delle norme giuridiche, etiche e della dignità personale;
- tali fenomeni, noti da tempo, sono stati spesso caratterizzati da un elevato "numero oscuro", perché, pur integrando quasi sempre ipotesi di reato o quanto meno di illecito giuridico, venivano denunciati di rado per motivi contingenti ma soprattutto di carattere culturale;
- la rinnovata attenzione al fenomeno denominato "mobbing", muove dall'esigenza di una maggiore attenzione nei confronti delle situazioni discriminatorie e delle loro conseguenze, tanto che l'Unione Europea e diversi Stati hanno formulato specifiche direttive e/o normative dirette a favorire una migliore gestione di un fenomeno così complesso.
- risulta evidente l'interesse per la riaffermazione di certi valori culturali, al fine di richiamare l'esigenza del responsabile impegno di tutti nel corretto assolvimento dei propri compiti, in una prospettiva di effettiva prevenzione di situazioni di mobbing.

adotta il seguente codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing:

### ART. 1 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. L'Università di Modena e Reggio Emilia:
  - 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 2002/731CE 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 2002 - 2005 che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona" (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.

## 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 con *ratio* discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano nell'Università.

## ART. 3 – 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 Modena e Reggio Emilia.
2. Gli organi di governo dell'Università di Modena e Reggio Emilia, 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.

## ART. 4 - 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, in conformità all'art. 43, comma 3, lettera f) del CCNL del Comparto Università 2002-2005.

## ART. 5 – CONSIGLIERE DI FIDUCIA

1. Il Rettore nomina, su indicazione del Comitato paritetico contro il mobbing, il Consigliere di fiducia che dura in carica un anno e può essere riconfermato.
2. Il Consigliere di fiducia è individuato tra soggetti interni o 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.
3. Il Consigliere di fiducia, nello svolgimento della propria funzione, 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.

4. In accordo con il Comitato paritetico contro il mobbing, propone all'Amministrazione iniziative di informazione/formazione mirate.
5. Trasmette alla fine di ogni anno solare agli organi di governo dell'Università di Modena e Reggio Emilia, al Comitato paritetico contro il mobbing, alle rappresentanze sindacali (RSU), alle Organizzazioni sindacali e al Comitato per le pari opportunità dell'Ateneo una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata, rispettando l'anonimato delle persone che si sono rivolte al servizio. L'intervento del Consigliere di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi.

#### ART. 6 – SPORTELLLO D'ASCOLTO

1. E' istituito lo Sportello d'ascolto gestito dal Consigliere 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 Consigliere 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 di Modena e Reggio Emilia si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessato, al Consigliere 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 di Modena e Reggio Emilia 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. 7 - PROCEDURA

1. Il Consigliere di fiducia:
  - segnala il comportamento molesto al responsabile istituzionale competente; nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il Direttore amministrativo, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Rettore; nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il Rettore, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al Ministro dell'Istruzione, Università, Ricerca;
  - 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 giudiziarie del caso;
  - assiste, qualora richiesto, la vittima di molestie in tutte le fasi della vicenda.

#### ART. 8 – 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. 9- 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.10- ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

1. L'Amministrazione, avvalendosi del Consigliere 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. 11 – 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 Comitato, unitamente a quella del Consigliere di fiducia, sarà acquisita anche agli atti del Servizio di prevenzione e protezione, per formare oggetto di discussione nella prevista riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).