



**D.R. n. 758**

**OGGETTO:** *Emanazione del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing*

**IL RETTORE**

- VISTA** la deliberazione n. 76 del 20 aprile 2010 con la quale il Senato Accademico dell'Università ha approvato, con alcune modifiche, la bozza di "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing", predisposta dal Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, autorizzando il Rettore ad emanare il predetto Codice con Decreto Rettorale;
- VISTA** la deliberazione n. 118 del 27.04.2010 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole al Codice in oggetto, nel testo già approvato dal Senato Accademico con la succitata delibera n. 76 del 20 aprile 2010;
- VISTO** il testo del predetto Codice, approvato con le succitate deliberazioni;
- RITENUTO** pertanto necessario emanare il Codice in oggetto;
- VISTO** lo Statuto d'Ateneo, in particolare l'articolo 29

**DECRETA**

Art. 1. Emanare il "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing", nel testo di seguito riportato:

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

**Art. 1  
Principi**

L'Università del Salento

- a. riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con pari 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. riconosce come dovere la promozione del benessere organizzativo, ovvero l'impegno 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;



c. 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;

d. 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 2006-2009 (art. 46, comma 3, lettere h-i; comma 4, lettere e-f; comma 5, lettera e-f) che prevede misure disciplinari e sanzioni per tutti "gli atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona".

## Art. 2 Definizioni

Per **mobbing** si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal Datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altri dipendenti.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità della persona sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto di lavoro.

Per **Ateneo** si intende l'Università del Salento.

Per **dipendenti** si intendono tutte le persone che lavorano nell'Ateneo e che svolgono funzioni di natura tecnico amministrativa a prescindere dalla forma contrattuale che regola il loro rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Ateneo con esclusione del lavoro autonomo. E' incluso anche il personale Docente o Ricercatore che, in relazione a specifici incarichi o a posizioni organizzative ricoperte, svolge funzioni amministrative o comunque di relazione organizzativa con altri dipendenti.

Per **Comitato**, se non diversamente specificato, si intende il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ai sensi degli artt. 51, comma 2, del CCNL del Comparto Università 2006-2009, ed ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL dell'area VII della dirigenza università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione 2002-2005.

## Art. 3 Ambito di Applicazione

Il presente codice si applica all'insieme di tutte le relazioni organizzative, gerarchiche o funzionali, nell'ambito delle quali si esplica la vita lavorativa tra i dipendenti dell'Ateneo.

E' esclusa l'applicazione del presente codice agli studenti dell'Ateneo ed al personale docente che svolge esclusivamente attività didattica o di ricerca senza alcuna specifica relazione di tipo amministrativo/gestionale con i dipendenti.



**Art. 4**

**Dovere di collaborazione**

Tutti i dipendenti, 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. 44, comma 3, lettera f) del CCNL del Comparto Università 2006-2009 riferito al personale Tecnico e Amministrativo.

**Art. 5**

**Consigliere/a di fiducia**

Il/la Consigliere/a di fiducia è individuato tra soggetti interni o esterni all'Ateneo in possesso di comprovata esperienza e competenze professionali idonee allo svolgimento dei seguenti compiti:

- a. ascolto qualificato;
- b. consulenza ed assistenza ai dipendenti che vivono situazioni di disagio psicologico.
- c. consulenza all'Amministrazione per la più idonea gestione delle situazioni.

Il/la Consigliere/a di fiducia è nominato/a dal Senato Accademico nell'ambito di una rosa di tre candidati selezionati dal Comitato Mobbing attraverso la valutazione comparata dei curricula.

Nel caso in cui il denunciante ricusi il/la Consigliere/a di fiducia, il Senato Accademico nominerà, nella prima seduta utile, un/a suo/a sostituto/a per lo svolgimento di quanto richiesto dal denunciante.

Il/La Consigliere/a di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato/a una sola volta. Al fine di garantirne l'indipendenza ed autonomia nello svolgimento delle funzioni di competenza, l'ufficio di Consigliere/a di fiducia è incompatibile con la carica di componente degli organi di governo dell'Ateneo, con lo svolgimento di cariche politiche o di rappresentanza sindacale, con il ruolo di vertice di unità organizzativa dell'Ateneo e delle strutture di didattica, di ricerca o di servizio.

Le cause di incompatibilità non hanno effetto se l'interessato cessa dalle funzioni o dalla condizione che le determinano non oltre il decimo giorno a quello della nomina.

Le cause di incompatibilità non dichiarate o non tempestivamente rimosse e quelle sopravvenute alla nomina comportano la decadenza dall'incarico.

La cessazione dalle funzioni deve aver luogo entro dieci giorni dalla data in cui è venuta a concretizzarsi la causa di incompatibilità.

La nomina può essere revocata nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza, riservatezza.

Il/la Consigliere/a di fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza e

- a) fornisce consulenza e assistenza ai/alle dipendenti oggetto di mobbing,
- b) su richiesta, fornisce indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal presente codice e dalla normativa vigente.

Il/la Consigliere/a di fiducia non può intraprendere alcuna iniziativa che non sia stata preventivamente autorizzata dalla parte lesa, che in ogni momento può ritirare il proprio assenso alla prosecuzione della procedura avviata.

Al/alla Consigliere/a non si può opporre il segreto di ufficio, se non per gli atti riservati per espressa indicazione di legge. Tutti gli organi ed uffici dell'Ateneo, su richiesta del/della



Consigliere/a di fiducia, sono tenuti a collaborare fornendo tempestivamente i documenti e le informazioni utili.

Il/la Consigliere/a di fiducia interagisce con il Comitato nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà dei dipendenti all'interno dell'Ateneo e può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato.

L'Ateneo fornisce al Consigliere/a di fiducia adeguate risorse per adempiere alle sue funzioni, individuando appositi locali e uffici di supporto amministrativo.

Il/la Consigliere/a di fiducia non ha poteri disciplinari, ma è tenuto ad informare il Rettore e il Direttore Amministrativo su tutte le questioni che possano avere una rilevanza disciplinare, per l'eventuale adozione dei procedimenti di rispettiva competenza.

### **Art. 6 Procedura informale**

Il dipendente che ritenga di essere vittima di mobbing può rivolgersi, al Consigliere/a di fiducia mediante richiesta verbale o scritta.

Il/la Consigliere/a valuterà preliminarmente sulla base della segnalazione ricevuta se vi siano o meno i presupposti per avviare una procedura di verifica e risoluzione del conflitto.

Nell'ipotesi di verifica negativa ovvero quando la denuncia appaia manifestamente infondata potrà decidere l'archiviazione dandone comunicazione al denunciante.

Nell'ipotesi di valutazione positiva della rilevanza della segnalazione ricevuta il/la Consigliere/a darà avvio ad una procedura informale di risoluzione del conflitto raccogliendo tutte le informazioni, sempre previo consenso dell'interessato e secondo la procedura del consenso informato rispetto a tutte le parti coinvolte, e concordando con la persona interessata le modalità più idonee per la gestione e mediazione del conflitto interpersonale in relazione al caso concreto.

Il/la Consigliere/a supporterà il denunciante nelle varie fasi del percorso.

Il/la Consigliere/a di fiducia provvede a:

- acquisire sufficienti conoscenze sul caso da trattare avvalendosi della struttura amministrativa e richiedendo l'accesso ai documenti di riferimento;
- valutare la possibilità di un chiarimento sul piano relazionale tra i soggetti interessati anche attraverso il contraddittorio;
- elaborare adeguati strumenti cognitivi assieme al/alla dipendente che vive una situazione di disagio;
- elaborare e proporre una procedura strutturata di soluzione del conflitto tra i diretti interessati;
- proporre all'Amministrazione, previo consenso della persona che si ritiene lesa, eventuali concordate soluzioni del caso.

Al termine dell'accertamento posto in essere e sulla base delle risultanze dello stesso il Consigliere/a di fiducia potrà:

- concludere che nel caso esaminato non sia stata posta in essere alcuna condotta inquadrabile nel mobbing;
- concludere con la composizione del conflitto;
- proporre l'avvio della procedura formale di cui al successivo art.7.



## **Art. 7 Procedura formale**

Qualora la persona lesa non ritenga sufficienti e risolutivi i tentativi di soluzione informale potrà richiedere al/alla Consigliere/a di fiducia l'avvio di una procedura formale.

La procedura formale potrà essere avviata anche ad iniziativa del/la Consigliere /a di fiducia previo assenso del denunciante.

La procedura formale prende avvio mediante un'apposita richiesta scritta dell'interessato indirizzata al/la Consigliere/a di fiducia.

Il/la Consigliere/a di fiducia, valutata l'opportunità del caso, chiede al Direttore Amministrativo o al Rettore, la nomina di una commissione composta da cinque membri di cui fanno parte il Rettore o suo delegato, il Direttore Amministrativo o suo delegato, o nell'ipotesi di fatto addebitato a quest'ultimo altro dirigente, un componente del Comitato Pari Opportunità, due componenti del Comitato per il Mobbing.

E' esclusa la partecipazione alla commissione di persone che siano coinvolte nel caso da esaminare o siano in posizione gerarchica direttamente sovraordinata ad una delle persone coinvolte.

La commissione non può esercitare potere disciplinare, ma solo segnalare al Direttore Amministrativo o al Rettore tutti i casi che possano avere rilevanza disciplinare, per l'eventuale avvio del relativo procedimento e adozione dei provvedimenti di rispettiva competenza.

Il procedimento innanzi alla commissione si svolgerà con le medesime forme e garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

A tutti i soggetti coinvolti è garantita la possibilità di esporre o formulare controdeduzioni/osservazioni scritte in merito ai fatti denunciati, e del pari di farsi assistere dalle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e/o dalle Organizzazioni sindacali cui abbiano conferito mandato.

Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno un protocollo riservato.

L'Amministrazione dovrà garantire l'assoluta tutela della persona offesa e prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

All'esito dell'istruttoria la commissione potrà dichiarare il non luogo a procedere ovvero potrà suggerire all'Amministrazione provvedimenti e misure organizzative ritenute di volta in volta idonee alla cessazione immediata dei comportamenti di mobbing.

Ove la denuncia si dimostri infondata l'Ateneo, il/la Consigliere/a di fiducia ed il Comitato operano al fine di riabilitare la/e persona/e accusata/e e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

## **Art. 8 Riservatezza**

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 dipendente che ha subito atti di mobbing ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento.

Tutti coloro che sono coinvolti nella soluzione dei casi di cui al presente Codice sono tenuti alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione degli stessi casi.



Tutte le Persone coinvolte a vario titolo nelle situazioni previste dal presente codice dovranno essere garantite dalla massima riservatezza.

**Art. 9**  
**Relazione annuale**

Il/La Consigliere/a di fiducia presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta agli Organi di governo dell'Ateneo, al Comitato, alle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e alle Organizzazioni sindacali al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing, rispettando in ogni caso l'anonimato dei dipendenti interessati.

Art. 2. Il Codice di cui all'art. 1 entra in vigore dalla data del presente Decreto di emanazione.

Il presente Decreto è inviato in comunicazione alle prossime sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Lecce, 17 maggio 2010

**IL RETTORE**  
*(Prof. Ing. Domenico Laforgia)*

*Alla Raccolta*  
*In comunicazione al Senato Accademico*  
*In comunicazione al Consiglio di Amministrazione*  
*Alle Facoltà*  
*Ai Dipartimenti*  
*Alle Ripartizioni dell'Amministrazione centrale*  
*All'Ufficio Comunicazione e Relazioni con la stampa*  
*All'Albo Ufficiale*