

CODICE DI CONDOTTA

PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL FENOMENO DEL MOBBING

Dichiarazioni di principio

- 1.** L'Università Ca' Foscari di Venezia fa riferimento all'educazione e ai valori fondamentali, custoditi nella Costituzione italiana, nella Carta di Nizza e nelle altre Dichiarazioni dei diritti, per la definizione della sua *mission* culturale, della funzione sociale e formativa del suo operato, dei valori etici del suo comportamento e della sua azione, quali elementi sostanziali del suo statuto e dei suoi codici e regolamenti.
- 2.** L'Università Ca' Foscari di Venezia richiede a tutte le componenti dell'Ateneo, nello svolgimento della propria attività e in relazione al ruolo e alle responsabilità assunte sia individualmente sia nell'ambito degli organi collegiali, di rispettare, proteggere e promuovere i valori cardine, fra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la dignità umana; il rispetto della libertà e dei diritti fondamentali; il rifiuto di ogni discriminazione; la valorizzazione del merito; la valorizzazione delle diversità individuali e culturali; la promozione dell'uguaglianza; la responsabilità e il riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità; l'onestà; l'integrità e la professionalità; l'equità, l'imparzialità; la leale collaborazione.
- 3.** L'Università Ca' Foscari consapevole dei rischi del disagio psicosociale sul lavoro, evidenziati già nel 2000 dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e del Lavoro, facendo propria la raccomandazione del Parlamento Europeo del 2001 e in attuazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 27/01/2005, emana il seguente Codice di Condotta per la Prevenzione e la Lotta contro il Mobbing .
- 4.** Il presente codice di Condotta per la prevenzione e lotta contro il Mobbing fa riferimento al Codice Etico dell'Università nel rifiutare ogni comportamento discriminatorio, di abuso e/o fastidio sessuale e di mobbing, come espressamente definito dal presente codice, al fine di creare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul ben-essere ed improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali.

Titolo I

Art. 1 - Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale di grado uguale, inferiore o superiore.
2. L'analisi del fenomeno non è necessariamente vincolata all'interno del luogo lavorativo ma si estende a tutte le realtà e le relazioni contestuali all'ambiente universitario cafoscarino.
3. 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 nella vittima, che è incapace di reagire, una sofferenza esistenziale tale da compromettere la sua dignità, la sua professionalità e/o la sua salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.

Art. 2 – Caratteri del mobbing

1. Il mobbing, come illustrato nella definizione di cui all'articolo precedente, non è identificabile in un singolo atto, ma in una costellazione di atti che si ripetono nel tempo in modo frequente e che esprimono, nel loro concatenarsi, una precisa volontà persecutoria la cui conseguenza ultima è, abitualmente, l'allontanamento o auto-allontanamento dal contesto della vittima.
2. Gli studi più accreditati nel settore sostengono che gli attacchi devono essere di tipologie diverse e devono avere, di massima, una durata di almeno sei mesi con una frequenza di alcune volte al mese. Situazioni di particolare accanimento aggressivo possono portare ad abbassare a tre mesi il periodo minimo di durata.
3. Gli atti attraverso cui si manifesta il mobbing sono estremamente vari. A livello puramente indicativo e non esaustivo, si riportano le tipologie in cui abitualmente si usa suddividerli:
 - attacchi ai contatti umani (es. limitazioni alle possibilità di espressione e di parola, continue interruzioni nel discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti ostili, ecc.);
 - attacchi alle relazioni sociali (es. trasferimento della vittima in un luogo isolato, comportamenti di evitamento, divieto ai colleghi di parlare e di intrattenere rapporti con questa persona ecc.);
 - attacchi alla qualità della situazione professionale e alle aspettative di carriera (es. revoca di ogni incarico o compito da svolgere, assegnazione di lavori oggettivamente senza senso, nocivi o al di sotto della qualifica della vittima, cambiamenti continui degli incarichi, divieto di accedere agli strumenti di comunicazione, svalutazione continua della professionalità, ecc.);

- attacchi alla reputazione (es. calunnie, pettegolezzi, ridicolizzare i difetti o le caratteristiche della vittima, turpiloquio o valutazione palesemente sbagliata o umiliante delle sue prestazioni, ecc.);
- attacchi fisici violenti o minacce di violenza, anche a sfondo sessuale.

4. Il mobbing è un processo che nasce e si sviluppa attraverso fasi successive di aggravamento e si configura in presenza di più elementi tra quelli descritti dal comma 3.

5. La nascita del mobbing è favorita da situazioni organizzative caratterizzate da una conflittualità eccessiva e diffusa che per vari motivi, spesso occasionali, tende nel tempo a focalizzarsi su di un soggetto, che, incapace o impossibilitato a reagire adeguatamente, vive un progressivo e graduale peggioramento della sua condizione esistenziale con pesanti ricadute sia sul piano sociale e professionale, che su quello delle sue condizioni di salute psicofisica, fino ad una sua possibile esclusione dal mondo del lavoro e/o dal contesto sociale.

Art. 3 – Distinzioni da altri comportamenti

1. Comportamenti di discriminazione, molestie e fastidi sessuali possono essere riconducibili al processo di mobbing quando sono elementi di una costellazione il cui intento unitario è quello di allontanare la persona dal luogo di lavoro, diversamente vanno distinti da tale processo.

2. Sussiste discriminazione quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga in base a fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età nonché il ruolo che occupano in ambito universitario.

3. Sono definite molestie e fastidi sessuali le richieste di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso od orientamento sessuale.

Titolo II

Art. 4 – Istituti per la prevenzione e la repressione del mobbing

1. Per la prevenzione e la repressione del fenomeno del mobbing l'Università Ca' Foscari di Venezia istituisce :

- a) Il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing;
- b) Il Consigliere di Fiducia.

Art. 5 – Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Al fine di contrastare l'evenienza di comportamenti di mobbing, anche in conformità con l'art. 20 del CCNL del Comparto Università, viene istituito uno specifico Comitato paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccogliere i dati e le informazioni relative all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno, ai fini del suo monitoraggio e controllo;
- b) individuare le possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi, gestionali e relazionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) promuovere indagini sul benessere organizzativo;
- d) proporre azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing, anche mediante la formulazione di un elenco di buone prassi interpersonali e professionali;
- e) formulare proposte per la definizione e/o la modifica di codici di condotta;
- f) proporre al Rettore la nomina, e l'eventuale revoca motivata, del Consigliere di Fiducia.

2. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate all'Amministrazione per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli d'ascolto, l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia, la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Università.

3. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura etica ed eco-relazionale dell'organizzazione che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

4. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Università e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato redige una relazione annuale sull'attività svolta nel precedente anno, da presentare entro il mese maggio agli organi di governo dell'Università.

6. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

Art. 6 - Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere di fiducia è la figura cui può rivolgersi qualsiasi persona che percepisca sul lavoro e nel contesto sociale universitario un particolare disagio psicologico o che ritenga di essere vittima di vessazioni.

2. Il Consigliere di fiducia è nominato dal Rettore su proposta del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, sentito il parere delle rappresentanze sindacali (RSU-RLS); dura in carica due anni e può essere riconfermato se valutato positivamente il suo operato ; la nomina può essere revocata, su proposta motivata del Comitato, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza, riservatezza.

3. Il Consigliere di fiducia viene individuato tra soggetti esterni all' ateneo con comprovate competenze umane e professionali che lo rendano idoneo all'ascolto delle persone che si rivolgono a lui, alla valutazione e gestione, nell'ambito delle procedure stabilite, delle problematiche che gli vengono sottoposte.

4. Il Consigliere di fiducia esercita la sua attività nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, tra le altre cose, la totale riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza.

5. Il Consigliere di fiducia, nella sua azione di tutela, deve sempre e comunque concordare con la parte lesa le eventuali azioni da intraprendere.
6. L'Università Ca' Foscari fornisce al Consigliere di Fiducia adeguate risorse per adempiere alle sue funzioni.
7. Il Consigliere di fiducia interagisce con il Comitato paritetico nella definizione di modelli, culturali e strutturali, e di linee di intervento idonee a favorire lo sviluppo di condizioni di ben-essere organizzativo.
8. Il Consigliere di fiducia presenta ogni anno, entro il mese di marzo, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, agli organi di governo di Ca' Foscari, al Comitato paritetico, alle rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e alle Organizzazioni Sindacali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi di incidenza del mobbing, rispettando in ogni caso l'anonimato delle persone coinvolte.

Titolo III

Art. 7 - Procedure a tutela di chi ritiene di subire azioni di mobbing

1. Chiunque ritenga di subire azioni di mobbing può rivolgersi, anche nell'orario di lavoro, al Consigliere di Fiducia.
2. Questi, raccolte tutte le informazioni, sempre previo consenso dell'interessato, di cui andrà tutelato l'anonimato, e secondo la procedura del consenso informato rispetto a coloro che sono richiesti di fornire le informazioni, concorderà con la persona interessata la procedura più idonea alla soluzione del singolo caso e la supporterà nelle varie fasi del percorso.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Art. 8 - Procedura informale

1. Il Consigliere di fiducia dovrà valutare la possibilità di un chiarimento relazionale tra la persona offesa e l'eventuale molestatore, ponendo in essere, qualora lo ritenga possibile, una strategia idonea al superamento del conflitto.
2. In caso non fosse possibile la soluzione del conflitto, e comunque sempre previo parere della persona lesa, dovrà proporre all'Amministrazione eventuali soluzioni pacifiche del caso.

Art. 9 - Procedura formale

1. La procedura formale prende avvio mediante un'apposita segnalazione scritta da parte dell'interessato al Rettore.

2. Nel caso che il presunto molestatore sia il Rettore la denuncia va presentata al Ministro dell'Università e della Ricerca.
3. Il procedimento disciplinare si svolge nelle forme e garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.
4. Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno un protocollo riservato.
5. Il Consigliere di fiducia dovrà, in ogni fase del procedimento, prestare assistenza al soggetto leso.
6. L'Amministrazione dovrà garantire l'assoluta tutela sia della persona offesa (mobbizzato) che del presunto autore degli attacchi (mobber) prevenendo, inoltre, eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione.
7. L'Amministrazione, nel corso del procedimento, potrà adottare per uno o entrambi i soggetti coinvolti, provvedimenti temporanei, incluso il trasferimento, in attesa della conclusione della procedura, in merito alla quale informerà le rappresentanze sindacali (RSU/RLS) e le Organizzazioni Sindacali.
8. Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, il Consigliere di fiducia e il Comitato paritetico operano al fine di riabilitare la persona accusata e intraprendono tutti i provvedimenti necessari per favorire la ripresa di un clima collaborativo tra i soggetti coinvolti.
9. A conclusione della procedura e' compito dell'Amministrazione adottare provvedimenti, nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, tali da garantire la piena ripresa degli equilibri personali, professionali, organizzativi, relazionali al fine di favorire un clima sereno.

Art. 10 – Riservatezza

1. Tutte le fasi della procedura informale e formale devono essere gestite nel più rigoroso rispetto della riservatezza. Ogni e qualsiasi contravvenzione a tale obbligo potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia di responsabilità disciplinare.